

ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

ANEXO I

PLAN DE ESTUDIOS

1. Denominación de la Carrera

Carrera de Posgrado “***Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos***”

2. Fundamentación

El desarrollo de las personas es un factor clave para el éxito de una organización.

Cabe aclarar que, si bien en el marco de las organizaciones es común la utilización del término recurso humano, en numerosas oportunidades la teoría sugiere el concepto de desarrollo de personas. Sin embargo, dado que aún priva en la práctica la expresión recurso humano, se opta por usar indistintamente ambos conceptos otorgando así un sentido más amplio al mismo.

El concepto “gestión de personas”, tanto en los países desarrollados como en aquellos que están en vías de serlo, ha evolucionado en forma sustancial en las últimas décadas.

En la actualidad se requieren propuestas para el desarrollo de personas que focalicen la generación de condiciones para que las mismas asuman sus responsabilidades, desarrollen sus carreras y contribuyan a los objetivos propios y de las organizaciones que integran.

Frente a una nueva era, la del conocimiento y el desarrollo integral, el mundo que se aproxima es cambiante y mucho más complejo, por lo que los modelos lineales ya no son válidos. Por tanto, se debe aprender a gestionar lo complejo, la interconexión múltiple, lo cual conlleva a transformaciones estructurales, estratégicas y culturales. La simple adaptación ya no alcanza. Se requiere fomentar y promover el cambio en las organizaciones, crear nuevas dependencias y aplicar conocimientos, haciendo uso de técnicas y herramientas para lograr una meta o solucionar problemas en cualquier área funcional de las mismas.

Para ello, se requiere una verdadera “ingeniería de los recursos humanos”. En otras palabras, aplicar todo el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos para la innovación, invención, desarrollo y la mejora de técnicas y herramientas, y así optimizar los distintos aspectos que abarca la gestión de personas que integran una organización.

Aunque instintivamente se asocie la Ingeniería con la mejora de los procesos industriales, esta es factible de ser aplicada en cualquier área funcional. Conformada por el abanico de conocimientos y técnicas científicas que, mediante el proceso de planificar, organizar, ejecutar y evaluar, contribuye a alcanzar los objetivos de una organización. Es su implementación,

desde una visión sistémica, la que permite a las organizaciones mantenerse a la vanguardia y ser altamente competitivas en un contexto en constante evolución

La conducción de personas requiere trascender modelos cuantitativos o lineales aplicados a los recursos financieros o tecnológicos, e implica reconocer al comportamiento humano, y su eficaz aplicación en el sistema organización, como su renovada ventaja competitiva tanto en la actualidad como en el futuro que se vislumbra.

En las empresas, como en las organizaciones en general, la función recursos humanos ha evolucionado desde un rol con foco en tareas administrativas (reconocido como “administración de personal”), hasta convertirse hoy en un área estratégica vinculada a la gestión del conocimiento y al desempeño de las personas. Las mismas son los componentes activos del sistema organización y, a modo de engranaje, se constituyen en su factor de éxito. Considerar al factor humano como primera capacidad diferencial (antes que el producto, el capital y la tecnología) es fundamental para la nueva organización.

Esta propuesta intenta satisfacer la demanda educativa con sustento académico y experiencia práctica requerida por organizaciones de todo tipo: gubernamentales, empresas privadas e instituciones sin fines de lucro. En particular, atender la necesidad de otorgar formación de posgrado a los egresados de las carreras de Ingeniería y Arquitectura, quienes en función de su desempeño profesional, requieren de esta capacitación pero no pueden acceder a programas formales de especialización cuya reglamentación exige títulos de grado vinculados a las ciencias económicas o a la psicología. Asimismo, dada su formación previa, requieren un recorte del posgrado y un planteo de las asignaturas desde una visión que atienda esta especificidad.

2.1. Pertinencia de la Carrera en relación con las necesidades educativas

Si bien en el ámbito de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura-UNR existen el Trayecto Curricular Sistemático de Posgrado “Ingeniería de las Organizaciones y la Conducción de los Recursos Humanos”, y el Trayecto Curricular Sistemático de Pregrado “Formación de Facilitadores Estratégicos de Aprendizaje en la Ingeniería Organizacional”, se entiende necesario generar un espacio de capacitación donde se profundice la temática. De allí la creación e implementación de una Especialización que aborde el área “recursos humanos” como motorizador organizacional.

Las problemáticas sociales y los cambios culturales derivados del entorno, impactan directamente en el comportamiento de las organizaciones. Los procesos de formación en estos nuevos escenarios, requieren traspasar las fronteras tradicionales e incluir nuevas configuraciones didácticas en espacios interdisciplinarios. Con este intercambio se debe brindar al profesional, además de una especialidad en su campo, fundamentos de otras disciplinas. El objetivo es, entonces, pensar espacios educativos abiertos a la participación y el

intercambio. El conocimiento de esta realidad y el enfoque propuesto, es vital para que la presente propuesta sea transformadora.

Algunos debates actuales tienen antecedentes ya clásicos en cuanto al sentido de la formación superior y al equilibrio entre la formación teórica y la práctica profesional. Cuestiones relativas a la psicología general, concepciones del aprendizaje, estrategias de enseñanza o didácticas especiales, constituyen preocupaciones sostenidas a lo largo de los años.

La tendencia internacional permite vislumbrar que a mayor nivel de articulación teórico-práctica en la propuesta curricular, menor es la deserción de alumnos y el fracaso de los egresados y mayor el nivel de apropiación y transferencia de los conocimientos construidos. Es importante en este punto recalcar el lugar destacado que ocupa en la población destinataria de estos estudios el “saber hacer” y la flexibilidad para adaptarse a escenarios cambiantes y turbulentos.

En nuestro país, el área de Recursos Humanos y, en especial, la capacitación y desarrollo está dirigida por personas de distintas disciplinas. Desde licenciados en Recursos Humanos hasta contadores, abogados, ingenieros; psicólogos, comunicadores e inclusive analistas de sistemas. Esta dispersión indica que los conocimientos se incorporan desde la experiencia más que desde la formación, y a la hora de tomar decisiones prevalece la formación básica principal, siendo muy limitado el respaldo académico, salvo excepciones.

Estos hechos generan, entre otras cuestiones, ausencia de líderes formados para la gestión y el desarrollo de personas. Así, quienes trabajan en una organización se enfrentan a una carencia: escasa oferta de formación de posgrado con adecuada articulación teórico – práctica y también falta de profesionales expertos en ello.

Por lo antedicho, este Plan de Estudios procura generar un espacio de formación y crecimiento para profesionales egresados de las carreras de Ingeniería y Arquitectura.

Con su especificidad y metodología de aprendizaje, y con docentes especializados en la temática, se intenta contribuir a la formación de profesionales capaces de realizar funciones directivas, operativas y de asesoría, muy significativas en los distintos aspectos que abarca la gestión de personas dentro de una organización.

La carrera está dirigida a profesionales que demuestren vocación e interés en profundizar sus habilidades y capacidades de gestión de personas. A través de la misma, desarrollarán una visión sistémica con pensamiento crítico y estratégico para implementar mejoras sustentables y desarrollo en el largo plazo.

3. Objetivos

3.1. Objetivos Generales

El propósito principal de la carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos es formar especialistas capaces de contribuir, desde la gestión de personas, al desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones.

Esta carrera tiene una clara orientación a desarrollar habilidades de planificación y dirección estratégica de la gestión de Recursos Humanos, a través de asignaturas propias de la especialidad, relacionadas con procesos de selección, reclutamiento, capacitación, desarrollo organizacional y aspectos técnicos tales como el uso de software para la administración de recursos humanos y normativas.

Así también, formar especialistas que contribuyan a la alineación de las capacidades de los recursos humanos con las necesidades estratégicas de la organización

3.2. Objetivos Específicos

- Evaluar, desarrollar e implementar estrategias organizacionales desde la función recursos humanos.
- Generar, formular e implementar planes vinculados al desarrollo de personas.
- Asistir a Directores y Gerentes de distintas áreas en procesos de gestión y desarrollo de personas.
- Transferir e implementar metodologías para identificar “brechas “entre las capacidades personales existentes y aquellas requeridas por la organización.
- Desarrollar aptitudes relativas al diseño de planes de capacitación de las personas.
- Diseñar herramientas adecuadas para contribuir al desarrollo de las competencias requeridas

4. Características de la Carrera

4.1. Nivel

Posgrado

4.2. Modalidad de dictado

Presencial–Semiestructurado

4.3. Acreditación

Quienes hayan aprobado los requisitos establecidos en el presente Plan de Estudios obtendrán el título de *Especialista en Ingeniería de los Recursos Humanos*

4.4. Perfil del título

El egresado de la carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos será competente para:

- Identificar las características y diagnosticar necesidades relativas a la función Recursos Humanos como parte de un sistema organizacional.
- Planificar y evaluar estrategias que culminen en proyectos y programas viables relacionados a la gestión de los Recursos Humanos.
- Contribuir al diseño de planes de capacitación de las personas.
- Ejercer en forma asertiva el rol de gerente de desarrollo de personas, y conducir equipos en base a flexibilidad y disposición al trabajo interdisciplinario e intrasectorial.
- Promover aptitudes como la creatividad, la flexibilidad, la iniciativa y el liderazgo necesarios para alcanzar en forma exitosa el desarrollo de las personas y, así, de las organizaciones.

4.5. Requisitos de ingreso

Será requisito de ingreso poseer título de grado, de Ingeniero o Arquitecto otorgado por universidades argentinas, nacionales, provinciales o privadas legalmente reconocidas.

Excepcionalmente, podrán admitirse otros graduados universitarios que demuestren adecuada trayectoria académica, de investigación o profesional de acuerdo con los criterios que fije la Comisión Académica de la Carrera. Asimismo, a quienes no posean título universitario de grado pero eventualmente estén autorizados para iniciar el trámite por la Ley de Educación Superior vigente y reúnan antecedentes profesionales y/o académicos que la Comisión Académica de la carrera considere suficientes (según ordenanza 666 UNR).

A los efectos de someterse a un proceso de admisión, los postulantes deberán presentar:

- Currículum Vitae completo.
- Fotocopia legalizada del Título Universitario y Certificado Analítico.
- Fotocopia del DNI.
- Dos fotos carnet (4x4) en color.
- Solicitud de inscripción.

Deberán además mantener una entrevista personal con los miembros de la Comisión Académica.

Asimismo, podrán ingresar a la carrera, graduados de universidades extranjeras oficialmente reconocidas en sus respectivos países, que posean títulos de grado equivalentes a los indicados anteriormente, previa certificación de la Facultad, del Organismo Acreditador de su país o Ministerio correspondiente. Su admisión no significará reválida del título de grado para el ejercicio profesional.

En el caso de que el español no sea su primera lengua, y de acuerdo a la normativa vigente (Resolución 722/17 CS), los postulantes no hispanohablantes deberán acreditar al momento de la inscripción el nivel Intermedio (B2) o superior de conocimiento de la lengua

española, de acuerdo con los estándares establecidos por el Marco Común Europeo de Referencia para Lenguas MCERL.

A fin de someterse a un proceso de admisión los postulantes extranjeros deberán presentar:

- Solicitud de inscripción consignando datos personales.
- Copia del título de grado, previa certificación de la Facultad, del Organismo Acreditador de su país o Ministerio correspondiente.
- Acompañar en todos los casos PLAN DE ESTUDIOS de la carrera de grado aprobada.
- Currículum Vitae.
- Fotocopia del documento de identidad o pasaporte.
- Dos fotos carnet (4x4) en color.
- Para los no hispanohablantes, certificado DUCLE (Diploma Universitario de Competencia en Lengua Española como Lengua Extranjera) de la UNR o certificación internacional reconocida por el SICELE (Sistema Internacional de Certificación del Español como Lengua Extranjera).

Deberán además mantener una entrevista personal con los miembros de la Comisión Académica.

Al momento de la admisión a la carrera, los alumnos deberán ser notificados fehacientemente de la obligación de depositar, una vez finalizada la carrera, en el Repositorio Digital Institucional una copia digital del Trabajo Final, de acuerdo a lo que establece la normativa de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Rosario (Resolución 5425/2017 Rector)

En todos los casos, la Comisión Académica de la Carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos evaluará la admisión de los aspirantes al cursado y podrá recomendar o no su admisión.

5. Organización del Plan de Estudios

5.1. Características generales

El programa ofrece al profesional un sustento académico y una metodología práctica para dirigir personas y gestionar el aprendizaje individual de quienes trabajan en instituciones de cualquier tipo en pos del desempeño y desarrollo organizacional.

La carrera está organizada en 10 espacios curriculares obligatorios (tramo estructurado – 360hs), 2 espacios curriculares optativos (tramo semi estructurado – 20hs) y el Trabajo Final. El Plan de Estudios tiene una carga horaria total de 380 horas.

5.2. Duración de la carrera

La duración de la carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos está prevista en un año y medio (18 meses) para el cursado y un plazo máximo de dos años (24 meses) para la entrega del Trabajo Final, luego de haber aprobado la totalidad de las actividades curriculares.

5.3. Delimitación de contenidos

IRH 1.1.1 La Organización y el Rol de los Recursos Humanos

Concepto de Organización. La organización como sistema global. Nuevos escenarios. Estructura. Diseño. Los procesos de las organizaciones. El sistema humano: la dirección y desarrollo de personas. Indicadores de gestión. La función de personal. Concepto y tendencias. Desarrollo organizacional. El clima en la organización. Calidad integral y políticas de dirección de personas. Marco integrador para el diseño de las organizaciones.

IRH 1.2.1 Gestión y Liderazgo. El Proceso de Influencia

Evolución histórica de la psicología organizacional. Estilos de conducción y liderazgo situacional. Liderazgo Visionario. Liderazgo y Confianza. Liderazgo y Tiempo. Liderazgo y Valores. Jerarquía de Responsabilidad Gerencial.

IRH 1.3.1 Análisis de Puestos. Búsqueda y Selección de Personal

Análisis y descripción de puestos de trabajo. Diseño de puestos de trabajo. Competencias laborales. Principales conceptos y definiciones. Modelos y procedimientos para la gestión por competencias. Diseño de puestos por competencias. Reclutamiento de personal. El proceso de selección de personal. Identificación del puesto dentro de la estructura de la organización.

IRH1.4.1 Seminario Optativo I

IRH 1.5.2 Negociación y Manejo del Conflicto

Proceso organizacional y conflictos. Métodos de abordaje. Estrategias de negociación. Sujetos de la relación laboral. Otros actores del sistema: los sindicatos y el Estado. Reseña de las principales normas. Convenios y negociación colectiva.

IRH 1.6.2 Evaluación del Desempeño

Factores que influyen el desempeño individual en la organización. Gestión del desempeño. "Performance management" y "empowerment". Modelo de competencias: evaluación y redefinición del perfil. Feed back de desempeño. Detección de necesidades de capacitación. Planes de mejora. La carrera y los planes de sucesión.

IRH 1.7.2 Planificación, Presupuesto y Control de Gestión

Enfoque sistémico de la organización orientado a Recursos Humanos. Planeamiento y Presupuesto del sistema de Recursos Humanos. Control e indicadores de gestión del sistema de Recursos Humanos.

.IRH 1.8.2 Seminario Optativo II

IRH 2.9.1 El Aprendizaje en Adultos

Teorías acerca del aprendizaje. Estrategias de enseñanza. El aprendizaje en las organizaciones. Procesos formales - Perspectivas sociales. Plan de formación. Personas adultas y sus propias diversidades. Formulación de objetivos, contenidos, métodos y evaluación. Implementación y evaluación del aprendizaje. Transferencia al puesto de trabajo.

IRH2.10.1 Capacitación y Desarrollo de Personas

Competencias organizacionales y alineamiento de recursos humanos. Estrategias de desarrollo. Autodesarrollo; asignaciones especiales; rotación. Análisis del "gap" y formulación de planes y proyectos de capacitación. Gestión de proyectos de aprendizaje. Evaluación de proyectos de capacitación.

IRH 2.11.1 Recursos Humanos y Tecnología

Bases de datos. Gestión de la información. Arquitectura básica de un software de gestión. Sistemas ERP vs. Sistemas de RRHH. Principales herramientas. Ventajas / Desventajas. Teleformación: e-learning, elementos multimediales. Workflows. Tecnologías Web. Teleconferencias.

IRH 2.12.1 Taller de Trabajo Final

El proceso de investigación. Conceptualización de Trabajo Final. Principales componentes. Tipología de diseño y desarrollo. La construcción del objeto. Delimitación de un problema de investigación. Desarrollo de una metodología. Recursos disponibles y fuentes de documentación. Habilidades para la presentación.

5.4. Trabajo Final

IRH 13 Trabajo Final

Una vez aprobadas todas las actividades curriculares de la carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos, el alumno debe presentar un Trabajo Final que se rige según lo establecido en el Reglamento de la carrera.

Este Trabajo Final escrito consistirá en el desarrollo de un trabajo individual sobre una temática acotada. El alumno debe demostrar a través del mismo, el logro e integración de los objetivos generales de las actividades curriculares cursadas. Además, debe cumplir con el uso adecuado de métodos y técnicas de investigación, coherencia argumentativa, manejo de fuentes de consulta e información, y claridad en la redacción.

5.5. Seminarios Optativos

Son espacios curriculares por un total de 20hs. Estos Seminarios permiten complementar y/o profundizar temáticas según el área específica de interés, pudiendo optar entre los siguientes:

SO 1 Habilidades Interpersonales

Competencia y capacidades. Autoconocimiento y motivación. Sensibilización. Habilidades de comunicación. Funciones de la comunicación.

SO 2 Identificación de Perfiles y Equilibrio Organizacional

El contexto actual y las 4 miradas del profesional. Estrategia en acción (la mirada estratégica). Las relaciones externas (la mirada interpersonal). Las relaciones internas (la mirada interpersonal). La estructuración de la gestión y la administración de recursos (la mirada organizativa). "Manos a la obra" (la mirada operativa).

SO 3 Formación de Instructores

La importancia del diseño en las actividades de capacitación. Preparación previa y mejores prácticas en la administración de actividades de capacitación. Apertura y cierre de actividades de capacitación. Habilidades físicas para la conducción de las actividades. Habilidades de conducción de grupos de aprendizaje. Manejo de distintos objetivos de aprendizaje y uso de los medios adecuados. Manejo de audiencias difíciles. Modalidades de presentación y conducción de debates. Actividades en grupos pequeños; coordinación y monitoreo. Evaluación de los resultados.

SO 4 Otros Seminarios

Los mismos podrán ser seleccionados entre los cursos y/o asignaturas de posgrado que anualmente apruebe el Consejo Directivo, a consideración de la Comisión Académica de la carrera.

6. Evaluación

La evaluación del alumno se aborda de manera individual y/o grupal en cada actividad curricular. En tal sentido, se evalúa la participación y actuación en las actividades propuestas en el cursado, la resolución y presentación de informes de actividades prácticas, y/o la presentación de monografías.

7. Cuadro de Asignación Horaria

PRIMER CUATRIMESTRE		Horas Totales	Horas Teóricas	Horas Prácticas
IRH 1.1.1	La Organización y el Rol de los Recursos Humanos	40	20	20
IRH 1.2.1	Gestión y Liderazgo. El Proceso de Influencia	40	20	20
IRH 1.3.1	Análisis de Puestos. Búsqueda y Selección de Personal	30	20	10
IRH 1.4.1	Seminario Optativo I	10	8	2
SEGUNDO CUATRIMESTRE				
		Horas Totales	Horas Teóricas	Horas Prácticas
IRH 1.5.2	Negociación y Manejo del Conflicto	40	20	20
IRH 1.6.2	Evaluación del Desempeño	40	20	20
IRH 1.7.2	Planificación, Presupuesto y Control de Gestión	30	10	20
IRH 1.8.2	Seminario Optativo II	10	8	2
TERCER CUATRIMESTRE				
		Horas Totales	Horas Teóricas	Horas Prácticas
IRH2.9.1	El Aprendizaje en Adultos	30	20	10
IRH2.10.1	Capacitación y Desarrollo de Personas	40	20	20
IRH2.11.1	Recursos Humanos y Tecnología	30	20	10
IRH2.12.1	Taller de Trabajo Final	40	20	20
IRH 13	Trabajo Final			
TOTAL DE HORAS DE LA CARRERA		380	206	174

ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

ANEXO II

REGLAMENTO DE LA CARRERA

ARTÍCULO 1: La carrera de Posgrado de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos estará organizada de acuerdo con las normas establecidas en la Ordenanza N° 666 de la Universidad Nacional de Rosario y las que se establezcan en este Reglamento.

ARTÍCULO 2: La dirección académica de la carrera de Posgrado de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos estará a cargo de un Director Académico designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura a propuesta de la Escuela de Posgrado y Educación Continua. El Director durará en sus funciones un período de cuatro años y podrá ser re designado.

Para ser Director Académico es requisito ser doctor, magíster o especialista de reconocida trayectoria académica y de investigación en la temática de la carrera.

El Director Académico tendrá las siguientes obligaciones y facultades:

- a) Convocar a las reuniones de la Comisión Académica de la carrera y participar de ellas con voz pero sin voto.
- b) Planificar y organizar en cada año lectivo las actividades de la Carrera.
- c) Informar a la Escuela de Posgrado y Educación Continua sobre el funcionamiento de la carrera y recomendar todas las actuaciones necesarias para la buena marcha de la misma.
- d) Elevar a la Escuela de Posgrado y Educación Continua todo trámite que requiera la aprobación del Consejo Directivo de la Facultad a fin de dar curso al mismo.
- e) Controlar el cumplimiento de los trámites administrativos académicos inherentes a la carrera.
- f) Organizar la documentación necesaria para los procesos de acreditación/re acreditación y categorización de la Carrera cuando se realicen las convocatorias a tal efecto.
- g) Realizar periódicamente una evaluación interna del funcionamiento de la carrera, que permita ajustes y modificaciones tanto en el Plan de Estudios como en el Reglamento de la Carrera con el fin de actualizar el desarrollo de las actividades de acuerdo a los requerimientos de la Escuela de Posgrado y Educación Continua en cuanto a las formas y los periodos de evaluación.
- h) Realizar gestiones ante instituciones extrauniversitarias con las que se realicen convenios relacionados con el funcionamiento de la carrera.
- i) Proponer a la Escuela de Posgrado y Educación Continua y por su intermedio al Consejo Directivo, conjuntamente con la Comisión Académica de Posgrado de la Carrera la designación del personal docente y los programas analíticos de las asignaturas para su aprobación.

ARTÍCULO 3: El Consejo Directivo de la Facultad designará un Coordinador Académico a

propuesta de la Escuela de Posgrado y Educación Continua, que durará en sus funciones un período de cuatro años y podrá ser re designado. Para ser Coordinador Académico es requisito poseer título de posgrado y trayectoria académica.

Tendrá las siguientes obligaciones y facultades:

- a) Asistir al Director Académico cuando éste lo requiera en relación con las actividades de la carrera.
- b) Organizar las reuniones de la Comisión Académica a propuesta del Director.
- c) Establecer vínculos entre la dirección de la carrera, los docentes y los alumnos, con la finalidad de canalizar sugerencias para procurar una mejora continua en la misma.
- d) Establecer vínculos entre la dirección de la carrera, los docentes y los alumnos, y la Escuela de Posgrado y Educación Continua con la finalidad de canalizar sugerencias para procurar una mejora continua en la misma.
- e) Coordinar todas las actividades programáticas y extra programáticas.
- f) Coordinar la logística interna para el funcionamiento de la carrera en el ámbito de la Facultad:
 - a. consensuando y estipulando el cronograma de las asignaturas con los docentes y el Departamento Carreras de Posgrado de la Escuela de Posgrado y Educación Continua; b. gestionando el material didáctico que debe entregar el docente y facilitárselo a los alumnos; c. solicitando las aulas y equipamiento ante la Escuela o Facultad.
- g) Colaborar en el proceso de acreditación de la carrera, coordinando los distintos actores en el proceso de acreditación (docentes y Comisión Académica) con los responsables de acreditación (director de carrera, de Departamento y de la Escuela de Posgrado y Educación Continua).

ARTÍCULO 4: La Comisión Académica de la Carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos será designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura a propuesta de la Escuela de Posgrado y Educación Continua.

Para ser miembro de la Comisión Académica es requisito ser doctor, magíster o especialista de reconocida trayectoria académica y de investigación en la temática de la carrera.

El número de integrantes de la Comisión será de 5 (cinco) miembros titulares y 2 (dos) miembros suplentes. Los miembros de la Comisión Académica durarán en sus funciones un período de cuatro años y podrán ser re designados.

La Comisión Académica tendrá las siguientes obligaciones y facultades:

- a) Actuar como órgano de admisión a la carrera y asesorar al Director.
- b) Entrevistar a los aspirantes.
- c) Analizar y aprobar el plan del Trabajo Final de los alumnos.
- d) Aprobar al director de Trabajo Final y/o Co-Director, si lo hubiera.
- e) Supervisar los programas analíticos de las asignaturas y sugerir modificaciones cuando lo

considere necesario.

- f) Analizar y aprobar el cronograma de avance de la carrera.
- g) aconsejar el otorgamiento de las equivalencias cuando así corresponda.
- h) Proponer la constitución del jurado del Trabajo Final una vez presentada la versión definitiva del mismo.
- i) Recomendar todas las actuaciones necesarias para el correcto cursado de la carrera por parte de cada alumno.
- j) Realizar el seguimiento de los alumnos, pudiendo solicitar informes de avance anuales, presentaciones orales, y cualquier otra instancia tendiente a la mejora del cursado y avance en la Carrera.
- k) Colaborar en los procesos de acreditación de la carrera cuando así lo determinen los Organismos Oficiales.

ARTÍCULO 5: La selección de los postulantes será resuelta por la Comisión Académica mediante resolución fundada en cada caso. Las decisiones se tomarán exclusivamente sobre la base de elementos objetivos de valoración: antecedentes del postulante, ejercicio profesional, experiencia laboral.

Todos los antecedentes presentados por cada postulante formarán un legajo personal, que se llevará para control de seguimiento de todas las actividades que se desarrollaren durante la realización de la carrera.

ARTÍCULO 6: Las fechas de examen y la integración de los Tribunales Examinadores de las asignaturas serán establecidas por la Dirección de la Escuela de Posgrado y Educación Continua a propuesta del Director de la carrera de Posgrado de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos.

La confección de actas de exámenes y la escala de calificaciones se regirán por las normas vigentes en la Universidad Nacional de Rosario.

ARTÍCULO 7: La duración de la carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos está prevista en un año y medio (18 meses) para el cursado y un plazo máximo de dos años (24 meses) para la entrega del Trabajo Final, luego de haber aprobado la totalidad de las actividades curriculares.

El alumno podrá solicitar la suspensión del cursado o prórroga para la presentación del Trabajo Final, por las siguientes causas debidamente certificadas:

- a) Enfermedad grave o incapacidad transitoria propia o de familiar
- b) Tareas de gestión o desempeño en la función pública
- c) Maternidad o paternidad

En todos los casos o en otros que pudieran excepcionalmente presentarse la Comisión Académica recomendará al Consejo Directivo, por medio de la Escuela de Posgrado y Educación Continua, la suspensión o prórroga a otorgar.

ARTÍCULO 8: La carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos se financiará con fondos propios.

ARTÍCULO 9: La carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos finaliza con un Trabajo Final, el cual consistirá en el desarrollo de un trabajo individual sobre una temática acotada. El alumno debe demostrar a través del mismo, el logro e integración de los objetivos generales de las actividades curriculares cursadas.

Al finalizar el cursado de la asignatura Taller de Trabajo Final, el alumno deberá presentar una propuesta del Trabajo Final que debe estar avalado por un Director. El Trabajo Final propuesto así como el Director, serán aprobados por el Consejo Directivo de la Facultad a propuesta de la Comisión Académica de la carrera.

La propuesta de Trabajo Final debe contener:

- a) Tema: descripción breve, concisa y pertinente.
- b) Introducción: Exposición sobre el estado actual del estudio sobre el tema propuesto.
- c) Objetivos: expresión de las finalidades específicas del plan propuesto y la posible importancia de los resultados que se obtengan.
- d) Plan a desarrollar: descripción del material a investigar, los métodos a aplicar y la forma de analizar los resultados.

ARTÍCULO 10: El Trabajo Final será estructurado en secciones según se indica. En cada sección se desarrollará el respectivo contenido, teniendo en cuenta que la necesidad de concisión no debe llevar a la omisión de detalles importantes para determinar la autoría de lo expuesto.

- I. CARATULA: en la que se consignará: Universidad Nacional de Rosario, Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura. Escuela de Posgrado y Educación Continua, Título del Trabajo Final Nombre de autor, Nombre del Director / Co-Director y año de presentación.
- II. RESUMEN: deberá contener no más de doscientas palabras relacionadas con una breve presentación del tema, el enfoque y la planificación del trabajo y conclusiones o resultados obtenidos.
- III. ÍNDICE
- IV. INTRODUCCIÓN: la formulación del tema, la redacción de objetivos, la exposición sucinta de la metodología, la formulación de segmentos escriturarios que den cuenta de la organización general del escrito.
- V. DESARROLLO: de la temática estudiada organizada en secciones o capítulos. Se deberán consignar objetivos, marco teórico, metodología de estudio, técnicas de recolección de datos, datos recolectados y todo aquello que sea de relevancia para el estudio realizado.
- VI. DISCUSION DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES
- VII. ANEXOS
- VIII. BIBLIOGRAFÍA CITADA
- IX. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

NORMAS EDITORIALES:

- Tamaño de papel: A4
- Tipografía: Fuente: Arial Tamaño: 12; Espaciado: 1,5
- Márgenes: Superior: 3 cm Izquierdo: 3 cm Inferior: 2,5 cm Derecho: 2,5 cm

- Títulos y subtítulos: Formato y esquema de numeración:

1. TÍTULOS: mayúsculas – negrita

1.1 Subtítulos: negrita

1.1.1 Subtítulo segundo nivel: cursiva

- Bibliografía: Las citas deben seguir los criterios adoptados por APA.

ARTÍCULO 11: Podrán ser Directores del Trabajo Final quienes posean antecedentes específicos académicos, de investigación y/o profesionales dentro del área específica de la carrera y título de posgrado.

Serán funciones del Director:

- a) Asesorar y orientar al alumno en la elaboración del Trabajo Final.
- b) Presentar un informe final evaluando el proceso de elaboración del Trabajo Final.
- c) Aconsejar fundadamente a la Comisión Académica de la Carrera en toda otra recomendación sobre el accionar del alumno que considere pertinente.

ARTÍCULO 12: La actuación de un Co-Director del Trabajo Final será considerada en las siguientes situaciones:

- a) se recomienda para el caso de un alumno de esta Universidad con Director de Trabajo Final externo a esta Universidad.
- b) se exige para el caso de un alumno y Director de Trabajo Final externos a esta Universidad.
- c) el alumno podrá solicitar la actuación de un Co-Director de Trabajo Final cuando el tema elegido sea multidisciplinario y se juzgue conveniente la colaboración de un especialista en algún aspecto del Trabajo Final.

Podrán ser Co-directores de Trabajo Final quienes posean los antecedentes específicos académicos, de investigación y/o profesionales dentro del área específica de la carrera.

Serán funciones del Co-Director:

- a) asesorar y orientar al alumno en aquellos aspectos del Trabajo Final para los cuales fue propuesto.
- b) cuando el Director del Trabajo Final no pertenezca a esta Universidad deberá actuar como vínculo entre el Director y el alumno, y asesorar a éste en los temas académicos y trámites administrativos con la Facultad.

ARTÍCULO 13: Una vez aprobadas todas las exigencias académicas de la carrera de Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos, el alumno podrá presentar la versión escrita del Trabajo Final, con la conformidad de la Comisión Académica, en CUATRO (4) ejemplares del mismo tenor, en papel normalizado IRAM A4, y una versión digital del mismo. Deberá acompañar la presentación con un informe del Director del Trabajo Final avalando el trabajo realizado y un certificado de materias aprobadas.

ARTÍCULO 14: Un jurado, designado por el Consejo Directivo de la Facultad a propuesta de la Comisión Académica de la carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos,

integrado por tres (3) profesores que acrediten competencia en el tema del Trabajo Final, tendrá a su cargo la evaluación del trabajo escrito.

Dentro de un plazo no mayor de quince (15) días de designado el jurado del Trabajo Final, se enviará a cada miembro una copia del trabajo escrito para su evaluación.

ARTÍCULO 15: Los miembros del Tribunal tendrán un plazo máximo de sesenta (60) días para emitir su dictamen, vencidos los cuales se requerirá la devolución del Trabajo Final a quien no hubiera emitido su dictamen y se dejará sin efecto su designación, procediéndose a designar un nuevo miembro del Tribunal examinador en su reemplazo.

ARTÍCULO 16: Los miembros del jurado del Trabajo Final podrán ser recusados por el autor del mismo, ante el Consejo Directivo de la Facultad, dentro del término de siete (7) días contados a partir de la notificación fehaciente de su designación ante el interesado. La recusación se formulará por escrito y por las causales establecidas en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación para la recusación de jueces.

ARTÍCULO 17: Cuando el Trabajo Final resulte aceptado por la mayoría de los miembros del Jurado, se fijará fecha dentro de los treinta días siguientes, para que el alumno defienda su Trabajo Final en sesión pública. Terminada la defensa oral del Trabajo Final, el Jurado labrará un Acta en la que constará la aprobación o no del mismo por cada uno de los miembros del Jurado y la calificación correspondiente dentro de la escala vigente para asignaturas, en la Universidad Nacional de Rosario.

ARTICULO 18: Si la mayoría de los miembros del Jurado, por dictamen fundado, no aprobara el trabajo escrito del Trabajo Final, podrá ser reelaborado y presentado nuevamente. Para esta nueva presentación el alumno tendrá un plazo no mayor a un (1) año.

El trabajo escrito del Trabajo Final reelaborado iniciará un nuevo trámite similar al anterior y respetará los plazos y requisitos indicados para la primera presentación.

Este trabajo escrito reelaborado volverá ser nuevamente examinado por los miembros del Jurado, quienes emitirán nuevo dictamen.

En esta segunda oportunidad no habrá posibilidad de rehacer el Trabajo Final.

El alumno que no opte por rehacer el Trabajo Final perderá la condición de cursante dentro de la carrera y caducarán en pleno todos los actos realizados; al igual que habiéndolo modificado, reciba un nuevo dictamen desaprobatorio.

ARTÍCULO 19: Quienes cumplimenten todos los requisitos establecidos en el Plan de Estudios de acuerdo con este Reglamento en la presente resolución obtendrán el título de *Especialista en Ingeniería de los Recursos Humanos*. Este título no implica la ampliación y/o modificación de las incumbencias profesionales del título de grado.

El diploma correspondiente se confeccionará conforme a las normas vigentes en la Universidad

Nacional de Rosario.

ARTÍCULO 20: Toda situación no contemplada por el presente Reglamento será resuelta por la Comisión Académica de la carrera Especialización en Ingeniería de los Recursos Humanos, el Decano y/o el Consejo Directivo, según corresponda.