



CASEROS, 5 de marzo de 2008.

VISTO el expediente C.S. 006/08 del registro de la Universidad Nacional de Tres de Febrero, por el que se tramita el Proyecto de creación de la Carrera de Especialización en Gestión del Capital Humano por Competencias, y:

CONSIDERANDO:

Que la Universidad ha celebrado un convenio con la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT) con la finalidad de organizar una Carrera de Especialización sobre Gestión del Capital Humano por Competencias, dicho convenio forma parte del Programa sobre Gestión de Capital Humano en el Nuevo Marco de Relaciones Laborales cofinanciado por el Banco Interamericano de desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), y que es ejecutado por la FUSAT con la participación de otras Instituciones, entre ellas la UNTREF.

Que el curso de especialización materializa la voluntad del Programa y de las entidades participantes en dirigir sus esfuerzos en formar una masa crítica de profesionales y técnicos en las disciplinas de Gestión del Capital Humano por Competencias.

Que esta Especialización de Gestión del Capital Humano por Competencias tendrá la particularidad de poder nutrirse de las experiencias del Programa, y a su vez,



enriquecerlas, como así también, darle continuidad y sostenibilidad a la temática una vez finalizado el Programa; podrá ofrecer a los profesionales de las áreas vinculadas a la formación del Capital Humano nuevas opciones de pensamiento y acción sobre el conocimiento desarrollado en la Argentina y en otros países.

Que la actual concepción de la organización del trabajo produjo profundos cambios en la gestión del capital humano y en sus procesos de selección, formación, gestión del desempeño, desarrollo y retribución; el surgimiento de estos procesos productivos requiere un perfil de trabajador con nuevas necesidades de calificación y conocimientos, para poder acompañar el fenómeno de la globalización, la innovación tecnológica, la necesidad de la adaptación al cambio, los sistemas de calidad y el aprendizaje permanente, entre otras; en consecuencia, el perfil laboral que surge es el de un activo agente del proceso productivo.

Que la evolución de los mercados impacta en el mundo del trabajo de tal manera que las empresas buscan diferenciarse cada vez en sus formas de gestión del capital humano para ser más competitivas, así es como de las formas de gestión basadas en las descripciones de tareas se pasa al “hacer” y a los resultados y a la reflexión sobre ese “hacer”, y se denominan competencias.

Que el curso de Especialización en Gestión de Capital Humano por Competencias tiene por finalidad proporcionar el marco teórico práctico conceptual que permita la implementación de un Sistema de Gestión del Capital Humano por Competencias en las organizaciones.



Que la organización del Plan de estudios de la Carrera de Especialización en Gestión del Capital Humano por Competencias se enmarca en un modelo de posgrado Semiestructurado, contempla la modalidad de cursada intensiva y presencial y el curso estará organizado por módulos de aprendizaje y tendrá una carga horaria de CUATROCIENTAS VEINTE (420) horas.

Que ha tomado la intervención de su competencia la Comisión de Enseñanza.

Por ello, en uso de las atribuciones que le confiere el Inciso o) del artículo 25 del Estatuto Universitario; y artículos 29, incisos d) y e) y 42 de la Ley de Educación Superior N° 24.521,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Créase la Carrera de Especialización en Gestión del Capital Humano por Competencias, conforme al plan de estudios, contenidos y alcances que se detallan en Anexo I que forma parte integrante de la presente resolución.



ARTICULO 2º.- Regístrese, comuníquese, dese la intervención pertinente al Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología y archívese.

RESOLUCIÓN C.S. Nº 009-08

LIC. ANIBAL Y. JOZAMI
RECTOR
UNTREF

Carrera de Especialización en Gestión del Capital Humano por Competencias

Presentación

La Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF) ha celebrado un convenio con la Fundación Social Aplicada al Trabajo (FUSAT)¹ con la finalidad de organizar una Carrera de Especialización sobre Gestión del Capital Humano por Competencias. Dicho convenio forma parte del Programa sobre Gestión de Capital Humano en el Nuevo Marco de Relaciones Laborales cofinanciado por el Banco Interamericano de desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), y que es ejecutado por la FUSAT con la participación de otras Instituciones, entre ellas la UNTREF².-

El curso de especialización materializa la voluntad del Programa y de las entidades participantes en dirigir sus esfuerzos en formar una masa crítica de profesionales y técnicos en las disciplinas de Gestión del Capital Humano por competencias.³

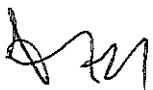
Esta especialización de gestión del Capital Humano por competencias tendrá la particularidad de poder nutrirse de las experiencias del Programa, y a su vez, enriquecerlas, como así también, darle continuidad y sostenibilidad a la temática una vez finalizado el Programa. Podrá ofrecer a los profesionales de las áreas vinculadas a la formación del Capital Humano nuevas opciones de pensamiento y acción sobre el conocimiento desarrollado en la Argentina y en otros países.

Asimismo, cabe destacar que esta especialización, contará con un cuerpo académico de excelencia, adecuado al enfoque que se persigue construir, desarrollar y difundir –compuesto por profesores con amplia experiencia en la temática, tanto nacionales como internacionales-provenientes del Programa mencionado precedentemente y de las instituciones participantes del mismo. También dispondrá de una moderna infraestructura, acceso a bibliotecas y base de datos nacionales e internacionales, la participación activa en redes académicas en el nivel nacional e internacional, actividades de investigación y

¹ La FUSAT es una Organización no gubernamental cuya misión es contribuir al desarrollo social y económico mediante acciones que ayuden a mejorar la Gestión del Capital Humano en las Empresas, las Condiciones de Trabajo y la Empleabilidad.- FUSAT, creada en 1999, ha ejecutado el Programa BID-FOMIN para la Promoción de la Salud y la Seguridad en el Trabajo hasta fines del 2005 (ATN/MH-7063-AR). El BID-FOMIN le a otorgado la ejecución del Programa sobre Gestión del Capital Humano en un Nuevo Marco de Relaciones Laborales (ATN/MH-9734-AR), iniciado a mediados del 2006.-

² El Programa cuenta también con la participación del Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), la Cámara Argentina de la Construcción (CAC), la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina (ADHRHA), el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), la Universidad Del Salvador (USAL). También cuenta con alianzas estratégicas con otras Instituciones como por ejemplo la Secretaría de Agricultura Ganadería y Pesca a través del Programa de Servicios Agrícolas Provinciales (PROSAP).-

³ Este hecho es innovador ya que actualmente no existen carreras que trabajen sobre esta de forma integrada. LA UNTREF ha efectuado un estudio al respecto en el marco del Programa ya citado en todas las Universidades del país.



transferencia hacia la comunidad. Por ende existen excelentes condiciones que aseguran un adecuado punto de partida para desarrollar y sostener la Carrera que aquí se propone.

Características Generales

Título a otorgar:

Especialista en Gestión del Capital Humano por Competencias, expedido por la Universidad Nacional de Tres de Febrero.

Nivel:

Curso de Especialización

Modalidad:

Presencial

Carácter:

Continuo

Plan de estudios:

Semiestructurado⁴.

Fundamentación General

La actual concepción de la organización del trabajo produjo profundos cambios en la gestión del capital humano y en sus procesos de selección, formación, gestión del desempeño, desarrollo y retribución. El surgimiento de estos procesos productivos requiere un perfil de trabajador con nuevas necesidades de calificación y conocimientos, para poder acompañar el fenómeno de la globalización, la innovación tecnológica, la necesidad de la adaptación al cambio, los sistemas de calidad y el aprendizaje permanente, entre otras. En consecuencia el perfil laboral que surge es el de un activo agente del proceso productivo.

La evolución de los mercados impacta en el mundo del trabajo de tal manera que las empresas buscan diferenciarse cada vez en sus formas de gestión del capital humano para ser más competitivas. Así es como de las formas de gestión basadas en las descripciones de tareas se pasa al "hacer" y a los resultados y a la reflexión sobre ese "hacer", y se denominan **competencias**.

⁴ Se ha organizado un plan de estudios de la carrera de especialización con carácter Semiestructurado, considerando que, quienes aspiran a la formación de Especialistas en Gestión del Capital Humano por Competencias poseen intereses, nivel de formación, trayectorias académicas y profesionales muy diversas; por lo cual es necesario desarrollar modalidades curriculares que den cuenta de la diversidad y complejidad del conocimiento de los RRHH, contribuyendo a la formación de los especialistas, en función de sus experiencias previas y centros de interés en el ámbito profesional.



Las competencias son la capacidad de una persona de poner en juego e integrar conocimientos, habilidades y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales.

Dentro de una función o rol laboral las competencias se expresan en situaciones reales, de trabajo mediante desempeños que respondan requerimientos de calidad y productividad.

La gestión del capital humano por competencias consiste en articular el desempeño de las personas con los objetivos de la organización. Entonces, gestionar el capital humano por competencias, es la capacidad de la organización de desarrollar e integrar los conocimientos, habilidades y aptitudes de su personal con el objetivo de una mejora continua y sustentable de una empresa, de la empleabilidad de las personas y de la calidad de vida laboral. Es una herramienta de gestión que permite atraer y sostener un vínculo duradero con las personas.

Fundamentación Pedagógica

El programa de especialista tiene por objeto proporcionar una formación superior bajo una modalidad de enfoque interdisciplinario en el área de la Gestión del Capital Humano.

El ámbito de estos estudios es carácter universitario y escolarizado, además se concibe como una formación post-universitaria de tercer nivel en el marco de una oferta de estudio que integra la especialización.

La modalidad de enseñanza estará estructurada en forma presencial y el alumno podrá seguir el proceso instruccional y acceder a los materiales colocados en la Pág. Web de la UNTREF y la FUSAT y mantener de esta manera un contacto más directo con la carrera de posgrado.

En la modalidad presencial, la formación será intensiva con alta concentración en pocos días al mes. Los docentes informarán sobre las distintas dinámicas de grupo, ya sea a partir de talleres con grupos de alumnos, donde se analizaran estudios de caso.

El tipo de conocimiento que se impartirá será de tipo procedimental en algunos componentes del currículo a través de ejemplos o estudios de casos concretos, el objetivo que se persigue es integrar los contenidos propuestos (teoría y aplicación práctica). Ser protagonista en la toma de decisiones les permite a los participantes construir y sustentar sus propias decisiones, contrastándolas con el resto de los participantes.

En el proceso de enseñanza aprendizaje de la carrera: el alumno tendrá información precisa de la cantidad de horas por semana y la cantidad de semanas, que deberá dedicar a cada módulo u asignatura para completar todos los requerimientos necesarios para cumplir con el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como los métodos de evaluación y aprobación.

Las distintas actividades que se realizaran en el proceso de enseñanza y aprendizaje comprenden: clases magistrales, seminarios y talleres, trabajos de campo

El nivel de instrucción requerida es el de licenciado universitario. Si bien el estudiante deberá tener conocimientos anteriores que le permitan tener una



relativa capacidad de abstracción en alguna área del saber, el conocimiento del cuerpo teórico de algún campo disciplinario asociado a la especialización, no se requerirá un tipo de saber "específico" previo, ya que todas las disciplinas pueden converger en la utilización de los conocimientos que se impartirán en este curso.

En relación con los métodos de promoción y evaluación se requerirá un porcentaje determinado, en función de los reglamentos de posgrado de la UNTREF. Se informará además sobre los procedimientos y las formalidades de examen, incluidos los plazos de inscripción. Se informará además sobre los procedimientos y disposiciones aplicables a los estudiantes que hubieran reprobado y deban repetir los exámenes.

Finalidad

El curso de especialización en gestión de capital humano por competencias tiene por finalidad proporcionar el marco teórico práctico conceptual que permita la implementación de un Sistema de Gestión del Capital Humano por Competencias en las organizaciones. Las técnicas y los instrumentos mas utilizados en los diferentes procesos de Gestión del Capital Humano por Competencias en cada caso.

Objetivos Generales

- Contribuir a la mejora de la calidad y la gestión del Capital Humano en las organizaciones.
- Valorar la gestión integral del Capital Humano por Competencias, de acuerdo con las necesidades de las organizaciones.
- Internalizar los conceptos fundamentales del enfoque de las competencias en las áreas del Capital Humano, su administración y gestión
- Conocer y ensayar, a través de experiencias y herramientas concretas, metodologías de aplicación tomando a las Competencias como eje central de todo el Proceso de Gestión del Capital Humano.
- Conocer los procesos de calidad que se aplican en la gestión del Capital Humano por Competencias
- Trabajar en equipo y de forma interdisciplinaria sobre la temática.-

Perfil del estudiante

Profesionales del ámbito de la gestión del Capital Humano

- Personas relacionadas con la gestión de los RRHH
- Profesionales que ocupen puestos comprometidos con la toma de decisiones y que requieran conocimientos y capacidades para conducir organizaciones complejas.
- Profesionales que actualmente desempeñan o con potencial para hacerlo en cargos gerenciales o de asesoramiento en Recursos Humanos o Relaciones Laborales en organizaciones privadas, públicas o no gubernamentales.



Perfil del graduado

El curso de especialización en gestión del capital humano por competencias se propone formar profesionales que sean capaces de conocer y aplicar:

- conceptos y aspectos claves sobre el negocio y el entorno en el cual las organizaciones desarrollan sus actividades.
- los procesos de gestión del capital humano los modelos de competencias.
- modelos de gestión del capital humano por competencias
- la gestión por competencias vinculada con la estrategia de la organización.
- los conocimientos adquiridos en el curso con el fin de promover el dialogo social y propiciar en el marco de los CCT la gestión por competencias.
- trabajar en equipo y de forma interdisciplinaria en la temática.-

Estructura Curricular

La organización del Plan de estudios de la Carrera de Especialización en Gestión del Talento Humano por competencias se enmarca en un modelo de posgrado Semiestructurado. Contempla la modalidad de cursada intensiva y presencial.

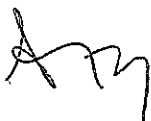
La modalidad de cursada intensiva está pensada para favorecer el ingreso a la carrera de aspirantes del interior del país o de los países vecinos de la región.

El curso estará organizado por módulos de aprendizaje:

Módulo 1/ La Gestión del Capital Humano en la Actualidad (Duración: 30 horas).

Objetivos: Que los participantes sean capaces de internalizar los conceptos fundamentales del enfoque por competencias en las áreas de recursos humanos.

- Conceptualización de talento humano
- Administración o gestión.
- Línea o staff.
- Estratégico u operativo
- Funciones del área de Recursos Humanos.
- Empleabilidad y mercado de trabajo.
- Gestión del desempeño
- Gestión del conocimiento.
- Dirección de personal vs. Dirección de Recursos Humanos.
- Caso práctico



Modulo 2 / Las Competencias: Fundamentos, Caracterización y Usos (Duración: 20 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de elaborar perfiles y normas de competencia laboral, con un esquema de gestión estratégica del talento humano.

- Origen, conceptualización y tipología de las competencias, según diversos autores
- Cinterfor/OIT
- MTSy E
- Mertens
- Hay Group Coleman
- Fusat
- Standarización de conceptos, tipologías y características de competencias de acuerdo a las necesidades.
- Esquemas de gestión estratégica de recursos humanos por competencias.
- Caso Práctico 2

Modulo 3 / Elaboración de Perfiles y Normas de Competencias - (Duración: 30 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de aplicar mapas estratégicos para detectar competencias, elaborar perfiles y asimismo conocer los principales métodos de gestión por competencias, beneficios, conceptos, criterios de aplicación.

- Marco conceptual básico sobre las competencias
- Competencias y rendimiento laboral
- Beneficios de la gestión por competencias.
- Métodos: Funcional, conductista, holístico.
- Métodos para elaborar perfiles por competencias.
- El descriptor de competencias.
- Métodos tradicionales
- El método DACUM, AMOD, METAPLAN: Principios y beneficios.
- Generando perfiles integrales.
- Desde la visión, los valores, los procesos centrales.
- Las características personales
- Identificando conocimientos y destrezas
- El manual de funciones y el catalogo de puestos.



- Técnicas de análisis de puestos. Procedimientos convencionales, estructurados.
- Análisis de tareas.
- Identificación de competencias genéricas.
- Análisis de los mejores desempeños. (BEI)
- Normalización de competencias ocupacionales.
- Formatos
- Validaciones
- Caso Práctico

Modulo 4 / Selección de Personal por Competencias - (Duración: 40 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer herramientas estratégicas que les permitan efficientizar los procesos de reclutamiento y selección de personal por competencias.

- La función de selección de personal en la gestión de recursos humanos.
- El enfoque de competencias en la selección de personal: implicaciones y aportaciones.
- Aspectos previos: la elaboración del perfil de exigencias del puesto.
- La estrategia de reclutamiento. Reclutamiento interno. Reclutamiento externo.
- La preselección de candidaturas; el curriculum vitae, la hoja de solicitud y/o el expediente personal. La entrevista personal o contrastación de datos.
- Metodologías aplicadas al proceso de selección de personal por competencias.
- Análisis e interpretación de la información. La toma de decisiones
- Contratación
- Elaboración de informes y reportes
- Acogida e incorporación del candidato
- La evaluación del proceso de selección del personal: eficacia y eficiencia.
- Ética en el proceso de selección.

Modulo 5 / Evaluación del desempeño por competencias - (Duración: 30 horas).

Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer herramientas, técnicas de evaluación y desarrollo de competencias.

- Evaluación del desempeño en las actividades esenciales.
- Las pruebas situacionales. Concepto y características. Diseño de una prueba situacional. Tipos



- Las pruebas profesionales. Diseño y aplicación
- La discusión de grupo. Concepto y características.
- Escalas para evaluar desempeño
- Evaluación de las competencias asociadas.
- Evaluación de 360° grados. Objetivos
- Condiciones para una evaluación de 360° grados.
- Etapas de implantación.
- La evaluación del potencial, Los planes de carrera: organizacionales e individuales.
- Técnicas y herramientas para la evaluación de potencial.
- Caso práctico

Módulo 6 / Capacitación y desarrollo por competencias - (Duración: 60 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer y ensayar las principales herramientas, técnicas y estrategias de capacitación y desarrollo por competencias.

- Detección de las necesidades de entrenamiento.
- Los perfiles como método de detección.
- Otras formas de detección de necesidades
- Establecimiento de objetivos de entrenamiento
- Las actividades esenciales como objetivos de capacitación.
- Las normas de competencia laboral
- Diseño de un programa de formación
- La planificación de la formación. Reagrupar necesidades. Acciones de formación. Sistemas de evaluación. Formadores. Presupuesto.
- La evaluación de la formación: evaluación inmediata, de la eficacia y de la eficiencia.
- Caso Práctico

Modulo 7 / Elaboración de planes salariales por competencias - (Duración: 30 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer y analizar los diferentes tipos de remuneraciones y los sistemas de compensaciones por competencias.

- El salario de la empresa: funciones básicas.
- Conceptos salariales y beneficios sociales



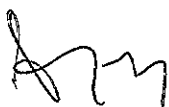
- Definición de una política salarial: sistemas salariales, Salario-puesto de trabajo. Salarios- rendimiento. Salario-competencia. Salario mixto.
- Elaboración de salarios individuales. Determinar los salarios de los puestos. Los salarios en base a las competencias de los empleados.
- Elementos a considerar en la implementación de un sistema de compensaciones por competencias.
- Sistema de comunicación organizacional.
- Taller de compensaciones por competencias.

Modulo 8 / Otras áreas de actuación en la gestión del Capital humano por competencias - (Duración: 50 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer y aplicar técnicas y herramientas que permitan ampliar el horizonte de aplicación de la gestión por competencias.

- Técnicas de estudio del clima laboral.
 - a. Motivación y satisfacción en el trabajo.
 - b. Indicadores indirectos de clima laboral.
 - c. Proceso de realización de un clima laboral.
 - d. Técnicas de estudio del clima laboral.
- Técnicas de gestión del conocimiento.
 - a. La espiral del conocimiento.
 - b. Como convertir el conocimiento tácito en explícito
 - c. Las bases de la gestión del conocimiento.
 - d. El papel de la dirección de recursos humanos en la gestión del conocimiento.
 - e. El proceso de implantación de un sistema de gestión del conocimiento.
 - f. Técnicas e instrumentos:
- Técnicas de salud laboral
 - a. Salud laboral y gestión de recursos humanos
 - b. Las condiciones de trabajo: tiempo, lugar y ambiente de trabajo.
 - c. Técnicas de evaluación de condiciones de trabajo
 - d. Técnicas de seguridad.
- Caso Práctico.

Módulo 9 / Calidad y evaluación del Capital Humano - (Duración: 30 horas)



Objetivos: Que los participantes sean capaces de conocer los procesos de calidad que se aplican en la gestión del capital humano.

- Calidad y gestión del capital humano.
 - a. Concepto de calidad
 - b. Evolución histórica de la calidad control de la calidad, aseguramiento y calidad total.
 - c. La gestión de la calidad total como sistema y cultura de gestión de una organización.
 - d. Gestión del talento humano y la mejora de calidad.
 - e. Modelos y normas de calidad.
- La evaluación de la gestión de recursos humanos.
 - a. El capital humano.
 - b. Como medir la contribución del capital humano a los objetivos de la empresa.
 - c. Medidas no financieras del capital humano.
 - d. El marcador de capital humano en la empresa.
- Caso Práctico

Modulo 10 / Las competencias y su impacto en el sistema de relaciones laborales - (Duración: 20 horas)

Objetivos: Que los participantes sean capaces de aplicar en las organizaciones los conocimientos adquiridos en el curso con el fin de promover el dialogo social y propiciar en el marco de los CCT la gestión por competencias.

- Las competencias en el marco del dialogo social y el trabajo decente. Experiencia Argentina.
- Experiencia del MTESS.
- CCT y gestión por competencias.
- Experiencia internacional.
- Caso práctico

Módulo 11 / Taller Implementación de un modelo de gestión por competencias - (Duración: 40 horas)

Objetivos: Que sean capaces de aplicar los conocimientos adquiridos en el curso, mediante el cual cada participante elabora un programa de gestión del talento por competencias

- Experiencias del Programa de Gestión de Recursos Humanos en un Nuevo Marco de Relaciones Laborales.
- Experiencias de empresas, sindicatos y ONGs

Am

- Taller de implementación de modelo de gestión del talento humano por competencias.

Trabajo Final Integrador duración estimada: 60 horas

Duración total del curso de especialización de gestión del talento humano por competencias: 420 hs

Competencias genéricas y específicas

1. **Competencias genéricas:** Son comunes a cualquier curso y están vinculados con la formación de grado de los participantes al curso.
 - Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Capacidad para tomar decisiones.
 - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
 - Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
 - Capacidad de trabajo en equipo.
 - Capacidad para interpretar.
 - Capacidad de comunicación oral y escrita.
 - Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
 - Capacidad de investigación.
 - Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
 - Capacidad para tomar decisiones.
 - Capacidad crítica y autocrítica.
 - Habilidades para procesar y buscar información de fuentes diversas.
 - Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
 - Capacidad creativa.
 - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
 - Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad para motivar y conducir a metas comunes.
 - Compromiso con su medio sociocultural.
 - Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
 - Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
 - Habilidades para trabajar en forma autónoma.



- Capacidad para formular y evaluar proyectos
- Compromiso ético
- Compromiso con la calidad.
- Escuchar y comprender.
- Trabajar en equipo
- Trabajar interdisciplinariamente.-

2. **Competencias Específicas:** Están referidas en el Proyecto Tuning a los perfiles profesionales. Las capacidades específicas están vinculadas al perfil del graduado.

Modalidad de cursada

La modalidad de cursada es presencial. Se organiza en cursos teóricos y prácticos de carácter obligatorio; seminarios teóricos y metodológicos de carácter obligatorio y electivo; talleres de integración de conocimientos, trabajando los participantes del curso en equipo y a partir de casos prácticos de situaciones reales de las organizaciones. Este proyecto podrá elaborarse en función de las necesidades de los estudiantes, permitiendo su posterior aplicación en sus lugares de trabajo.

Requisitos de asistencia y aprobación

La certificación final de aprobación del curso de especialización de la gestión del Capital Humano por competencias, se obtendrá al término del ciclo de estudios con la aprobación de la totalidad de los módulos requeridos y la aprobación de un trabajo final integrador – TFI_o proyecto final – PI- de especialización de carácter individual. Dicho trabajo deberá contar con un tutor a elección del participante y aprobado por la Dirección de la especialización.⁵ El TFI será supervisado por la Dirección del Curso y el Cuerpo Académico y aprobado por el Director del curso.

La asistencia requerida a las clases es del 75% del total de las horas teórico prácticas del curso.

Tutorías

Podrán ser tutores aquellos profesores del Curso de Especialización en Gestión del Capital Humano por Competencias, o especialistas externos a proposición del cursante y aprobados por la dirección del curso. Las funciones del tutor serán las de coordinar, supervisar y contribuir al proceso de evaluación del TFI-.



⁵ Ver detalle en título: Tutorías

Destinatarios

Profesionales, profesores e investigadores de universidades nacionales o privadas de Argentina y del extranjero (previa acreditación de su título) en cualquier área disciplinaria.

Requisitos de Admisión

- Poseer título de grado de cualquier rama del saber expedido por una universidad argentina legalmente reconocida o de universidades extranjeras cuyos grados estén debidamente legalizados según normativa vigente.
- Podrán solicitar admisión graduados de instituciones oficiales argentina de educación superior no universitaria que posean títulos correspondientes a Carreras de cuatro años de duración o más.
- En caso de poseer título de grado, pero amplia y documentada experiencia en gestión del talento humano, podrán realizar los estudios siempre y cuando se encuadren en la normativa vigente en el país. A tal efecto se procederá según lo reglamentado por la ordenanza 32/03 del CS de la UNTREF.
- Título de grado o posgrado
- Currículo Vitae.

El proceso de admisión incluirá una entrevista personal con miembros del Consejo Académico y/o de la Dirección del Curso y Coordinación Académica.

Sede de la cursada

Universidad Nacional de Tres de Febrero

Sede de posgrados. Centro Cultural Borges. Viamonte 525, 3er Piso.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ATH