

SAN RAFAEL, **23 de junio de 2026**

VISTO:

El Expediente N° 17227/2026, donde la Secretaría de Posgrado de esta Unidad Académica eleva el proyecto de creación de la **DIPLOMATURA UNIVERSITARIA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, y,

CONSIDERANDO:

Que la referida propuesta pedagógica propone brindar una alternativa de formación dirigida a ingenieros, técnicos y otros profesionales vinculados a sectores industriales, orientada a la formación académica, científica y tecnológica, imprimiendo un carácter eminentemente práctico a los estudios, con el fin de capacitar a los participantes en competencias de gestión de personas, el liderazgo organizacional y el desarrollo del talento humano.

Que el trayecto formativo entre otros objetivos propone desarrollar competencias de liderazgo y una perspectiva estratégica e innovadora en la gestión de personas en contextos industriales, fomentar el compromiso con la realidad social, nacional y regional para la correcta identificación de problemáticas inherentes al factor humano en la industria, promover la comunicación efectiva y la transferencia de conocimientos generales de la disciplina mediante la creación de un espacio de interacción e intercambio entre jóvenes profesionales y líderes del sector industrial, dominar los aspectos operativos de la administración del talento -incluyendo reclutamiento, evaluación del desempeño, compensaciones y relaciones laborales sectoriales-, fortalecer competencias transversales y habilidades blandas indispensables para el liderazgo de equipos, la resolución de conflictos y la gestión del cambio en el ámbito industrial.

Que la mencionada Diplomatura está destinada a egresados universitarios de carreras de grado de Ingeniería, Ciencias Económicas, Derecho, Psicología, Ciencias Sociales, y/o Técnicos con formación terciaria o secundaria que deseen formación para la gestión del talento humano en el sector industrial.

Que las Comisiones de Asuntos Académicos, Interpretación y Reglamento, de Posgrado, Institutos e Investigación, considerando que profesionales e investigadores que se desempeñan en áreas relacionadas con la temática de la propuesta pedagógica, asesoraron en la redacción y revisaron la propuesta, sugieren aprobar la referida Diplomatura Universitaria.

Por ello, atento a lo expuesto, lo sugerido por las referidas Comisiones y lo aprobado por este Cuerpo en sesión ordinaria de fecha 16 de junio de 2026,



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS A LA INDUSTRIA
O R D E N A:


ARTICULO 1°.- Crear la DIPLOMATURA UNIVERSITARIA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, en el ámbito de la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria de la Universidad Nacional de Cuyo.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar la organización curricular de la DIPLOMATURA UNIVERSITARIA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el ANEXO I que forma parte de la presente ordenanza, y consta de VEINTE (20) hojas.

ARTÍCULO 3°.- La presente norma, que se emite en formato digital, será reproducida con igual número en soporte papel.

ARTICULO 4°.- Comuníquese e insértese en el Libro de Ordenanzas.

ORDENANZA N° **005/2026**


Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO


Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-1-

DIPLOMATURA UNIVERSITARIA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

UNIDAD ACADÉMICA RESPONSABLE

La Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria, Universidad Nacional de Cuyo (UNCUYO), ha desarrollado esta diplomatura con la finalidad de capacitar a técnicos y profesionales en la gestión estratégica de los recursos humanos, promoviendo el desarrollo del talento, el liderazgo organizacional y la optimización de las relaciones laborales en distintos sectores productivos.

RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO

Secretaría de Posgrado e Internacionales FCAI – UNCUYO.

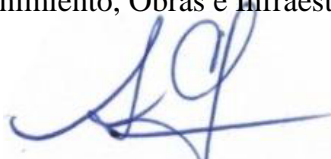
DIRECTOR

Mgter. Cdor. Diego Hernán PAGLIANO: Contador Público Nacional y Licenciado en Administración por la Universidad Nacional de Cuyo y la Universidad Nacional de Quilmes. Magíster en Administración de Negocios (MBA) por la Universidad Nacional de Cuyo. Se desempeña como docente en carreras de grado y pregrado en la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria, la Facultad de Ciencias Económicas y el Instituto Tecnológico Universitario de la UNCUYO, donde dicta asignaturas vinculadas a administración, economía y gestión de negocios.


COMITÉ ACADÉMICO

Dr. Ing. Ángel Augusto ROGGIERO: Doctor en Educación por la Universidad de Atlanta. Magíster en Gestión de la Educación Superior. Investigador. Experto en Diseño y Desarrollo Curricular. Profesor Titular de Introducción a la Ingeniería.

Ing. Heber Noé POSSA: Ingeniero en Industrias de la Alimentación por la Universidad Nacional de Cuyo. Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria. Secretario de Mantenimiento, Obras e Infraestructura de la FCAI-UNCUYO.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-2-

Dra. Ing. María Silvina CABEZA: Doctora en Ciencia y Tecnología de Alimentos. Especialista en Docencia Universitaria por la Universidad Nacional de Cuyo. Ingeniera en Industrias de la Alimentación.

Mgter. Ing. Antonio RAVALLE: Magister en Desarrollo Local en la Universidad Nacional de San Martín. Ingeniero electromecánico en la UTN. Se desempeña como Profesor Adjunto con una extensa carrera docente tanto en la Universidad Tecnológica Nacional y en la Universidad Nacional de Cuyo.

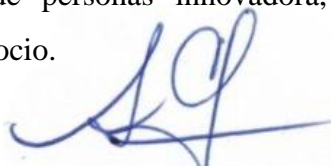
Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO: Doctora en Ingeniería en la Universidad Nacional de Cuyo. Ingeniera Química. Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria. Secretaria de Posgrado e Internacionales. Vicedirectora del Instituto de Ingeniería y Ciencias Aplicadas a la Industria (ICAI-CONICET).

Esp. Lic. María de Belén RUIZ: Licenciada en Relaciones Humanas y Especialista Docente en Entornos Digitales por la Universidad Champagnat. Especialista en Evaluación Universitaria por la Universidad Nacional de Buenos Aires. Profesora a cargo de asignaturas de la carrera Licenciatura en Relaciones Humanas de la Universidad Champagnat.

FUNDAMENTACIÓN

La Diplomatura Universitaria en Gestión de Recursos Humanos propone brindar una alternativa de formación dirigida a ingenieros, técnicos y profesionales vinculados a sectores industriales, que requieran capacitación integral en la gestión de personas, liderazgo organizacional y desarrollo del talento humano. La propuesta se orienta a la formación académica, científica y tecnológica, que imprime un carácter eminentemente práctico a los estudios.

En la sociedad contemporánea, las organizaciones industriales enfrentan el desafío de gestionar eficazmente sus recursos humanos en entornos complejos y altamente tecnificados. Los sectores energético, agroalimentario y metalmecánico en particular demandan profesionales capaces de articular la dimensión técnica de sus operaciones con una gestión de personas innovadora, sostenible y alineada a los objetivos estratégicos del negocio.


Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
ICAI UNCUYO
Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
ICAI - UNCuyo

ANEXO I

-3-

Llevar adelante eficientemente la gestión de personas en una organización industrial implica superar la visión puramente administrativa y avanzar hacia un enfoque integral que contemple el desarrollo del talento, la cultura organizacional, la gestión del desempeño, las relaciones laborales, la seguridad y salud en el trabajo, y la articulación con los distintos sectores funcionales de la empresa.

La Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria interviene en la formación de recursos humanos capacitados para cubrir las demandas regionales, nacionales e internacionales de la gestión organizacional en entornos industriales. En línea con el Plan Estratégico 2030 de la UNCUYO, esta diplomatura propone dotar a los profesionales de conocimientos específicos que contribuyan al desarrollo industrial del país y a la generación de capacidades de gestión especializadas.

Esta Diplomatura ha sido diseñada para contribuir a la formación superior de profesionales en el conocimiento general de la gestión de recursos humanos y para profundizar el desarrollo profesional necesario en las distintas menciones sectoriales, proveyendo a los alumnos categorías conceptuales, parámetros de decisión y patrones de actuación que les permitan mejorar su desempeño y sus posiciones dentro de las organizaciones.

ANTECEDENTES

1. Evolución histórica de la gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos ha recorrido un largo camino de transformación conceptual y práctica. Durante gran parte del siglo XX, el área se consolidó incorporando aportes de la psicología organizacional —con referentes como Elton Mayo y sus estudios sobre motivación y comportamiento grupal—, la sociología del trabajo y las teorías clásicas de la administración desarrolladas por Fayol, Taylor y posteriormente por la Escuela de las Relaciones Humanas.

En sus orígenes, la función de personal estaba limitada a tareas administrativas: liquidación de haberes, control de ausentismo, gestión de legajos y cumplimiento normativo.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-4-

A partir de la segunda mitad del siglo XX, la irrupción de enfoques sistémicos y de la teoría organizacional comenzó a posicionar al área como un actor estratégico dentro de las empresas. La noción de "recursos humanos" fue dando paso, hacia finales del siglo, al concepto de "gestión del capital humano", reconociendo en las personas no un costo operativo sino una fuente generadora de valor sostenible.

2. El siglo XXI y la Industria 4.0

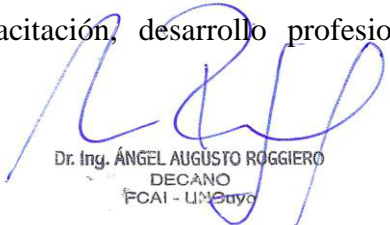
El nuevo siglo trajo consigo transformaciones de una magnitud sin precedentes. La irrupción de la **Industria 4.0** —caracterizada por la automatización, la inteligencia artificial, el Internet de las Cosas (IoT), la robótica colaborativa y el big data— ha generado una redefinición profunda de los perfiles laborales, volviendo obsoletas ciertas competencias y demandando nuevas capacidades vinculadas al pensamiento crítico, la adaptabilidad, el aprendizaje continuo y la colaboración en entornos digitales.

En este marco, la gestión del talento adquiere una dimensión estratégica. Procesos como la **analítica de datos aplicada a recursos humanos (HR Analytics)**, el liderazgo transformacional, la gestión del cambio organizacional, el diseño de culturas organizacionales ágiles y el bienestar integral de los colaboradores se consolidan como ejes fundamentales de la disciplina. Las áreas de RRHH ya no administran personas: diseñan experiencias, desarrollan capacidades y construyen entornos que habilitan la innovación.

3. La Agenda 2030 de Naciones Unidas y los ODS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015, introduce un marco normativo y ético que redefine las responsabilidades de las organizaciones en relación con las personas y el planeta. Varios de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) tienen implicaciones directas para la gestión de recursos humanos:

- **ODS 4 – Educación de calidad:** promueve el acceso universal a la formación continua y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, impulsando dentro de las organizaciones políticas robustas de capacitación, desarrollo profesional y gestión del conocimiento.


Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO
Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

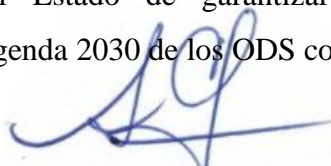
-5-

- **ODS 5 – Igualdad de género:** demanda la construcción de entornos laborales inclusivos y equitativos, con eliminación de brechas salariales, acceso igualitario a posiciones de liderazgo y prevención del acoso y la discriminación.
- **ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico:** pone en el centro la calidad del empleo, la protección de los derechos laborales, la seguridad e higiene en el trabajo y el fortalecimiento del diálogo entre empleadores y trabajadores.
- **ODS 9 – Industria, innovación e infraestructura:** vincula la gestión del talento con los procesos de transformación tecnológica de los sectores productivos, destacando el rol clave de las personas en la transición hacia modelos industriales más eficientes y sostenibles.
- **ODS 10 – Reducción de las desigualdades:** impulsa políticas activas de diversidad e inclusión que reconozcan y valoren las diferencias en términos de género, edad, origen étnico, capacidades diversas y trayectorias laborales.
- **ODS 12 – Producción y consumo responsables:** integra criterios de sostenibilidad ambiental y social en la gestión organizacional, impulsando prácticas de responsabilidad empresarial que van más allá del cumplimiento normativo.


4. El Plan Estratégico UNCUYO 2030

La Universidad Nacional de Cuyo aprobó en 2022 su Plan Estratégico con horizonte al año 2030, fruto de un proceso participativo que contó con la intervención de más de 6.000 personas de toda la comunidad universitaria, incluyendo docentes, personal de apoyo académico, estudiantes y egresados. Este plan se constituye como una herramienta vital y dinámica que orienta la política universitaria en los próximos años.

El PE UNCUYO 2030 se enmarca en los postulados de la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2018), ratificando el postulado de la educación superior como bien público social y un derecho humano universal, y asumiendo la responsabilidad del Estado de garantizar su cumplimiento. Asimismo, retoma explícitamente la Agenda 2030 de los ODS como marco orientador.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-6-

Una de las principales innovaciones del plan es la incorporación de **seis ejes transversales** que atraviesan todas las funciones universitarias: equidad de género, diversidad e interculturalidad; desarrollo territorial; sostenibilidad; innovación tecnológica y digital; proyección social; y articulación intra e interinstitucional.

En lo que respecta específicamente a la **vinculación con el sector productivo**, el Plan UNCUYO 2030 establece entre sus objetivos estratégicos el fortalecimiento de los lazos entre la universidad y las organizaciones del entramado económico regional. En este marco, se identifican como prioritarias la modernización de las pequeñas y medianas empresas, el desarrollo de emprendimientos agroalimentarios tecnológicos y el impulso a la industria energética sostenible, todos sectores con alta demanda de profesionales especializados en gestión de personas.

La presente diplomatura responde directamente a este horizonte institucional: se inscribe en el eje de **vinculación y extensión** del PE 2030, contribuyendo a transferir conocimiento especializado hacia los sectores productivos de Mendoza y la región, y al eje de **innovación tecnológica y digital**, al incorporar en su currículo las herramientas más avanzadas de HR Analytics, gestión del cambio y transformación organizacional.

5. El contexto argentino y regional

En Argentina, las transformaciones del mercado laboral —marcadas por la informalidad, la volatilidad macroeconómica, los procesos de reconversión productiva y la evolución constante del marco normativo laboral— generan una demanda sostenida de profesionales especializados en la gestión estratégica de personas. La negociación colectiva, la representación sindical, la seguridad e higiene laboral y el cumplimiento de la normativa vigente son dimensiones que requieren formación específica y actualizada. En la provincia de Mendoza y la región de Cuyo, los sectores **energético, agroalimentario** y **metalmecánico** presentan desafíos específicos en materia de recursos humanos: la gestión de entornos de alto riesgo operacional, la estacionalidad de la demanda de trabajo, la incorporación de tecnologías avanzadas en los procesos productivos y la necesidad de retener talento en contextos de alta rotación.


Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO
Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

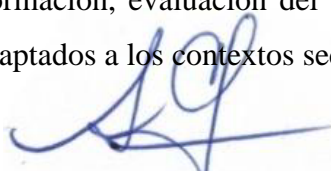
-7-

Estos rasgos singulares del tejido productivo regional hacen imprescindible una formación académica que combine sólidos fundamentos teóricos con una fuerte orientación práctica y territorial.

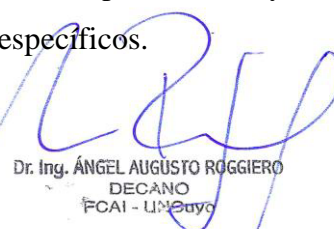
En este escenario, la **Diplomatura en Gestión de Recursos Humanos para Entornos Industriales** se posiciona como una respuesta académica concreta a las necesidades del sector, articulando los lineamientos del Plan Estratégico UNCUYO 2030, los compromisos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y las demandas reales de las organizaciones productivas de la región.

OBJETIVOS

- Desarrollar aptitudes de liderazgo y una perspectiva estratégica de la gestión de personas en contextos industriales, que permita a los egresados asumir mayores responsabilidades organizacionales.
- Fomentar durante el cursado de la diplomatura el compromiso con la realidad social, nacional y regional, capaces de identificar e interpretar problemas inherentes a la gestión humana en la industria.
- Adquirir un enfoque integral de los procesos de gestión de personas que permita una dirección innovadora del capital humano, superando la visión puramente administrativa y comprendiendo cómo trabajan e interactúan todas las áreas funcionales de la organización.
- Difundir aspectos generales de la gestión de recursos humanos en sectores industriales, promoviendo una comunicación efectiva entre todos los profesionales que forman parte de la industria. Proveer un ámbito para la interacción entre jóvenes profesionales y líderes del sector.
- Desarrollar recursos humanos que puedan satisfacer las necesidades de una industria en crecimiento y transformación tecnológica.
- Dominar los aspectos operativos de la gestión del talento: reclutamiento, selección, formación, evaluación del desempeño, compensaciones y relaciones laborales, adaptados a los contextos sectoriales específicos.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-8-

- Fortalecer habilidades blandas y competencias transversales necesarias para liderar equipos, gestionar vínculos laborales, facilitar conversaciones difíciles, resolver conflictos y acompañar procesos de cambio en organizaciones industriales.

PERFIL DEL INGRESANTE

La diplomatura está orientada al mercado local y regional y dirigida a profesionales y mandos medios que sean o estén en camino de ser los responsables de gestionar áreas de recursos humanos, relaciones laborales o desarrollo organizacional en empresas industriales de los sectores energético, agroalimentario o metalmecánico. El programa está abierto a todos aquellos vinculados a la actividad, ya sea con formación universitaria (ingenieros, administradores de empresas, abogados, psicólogos, contadores, etc.) o con estudios secundarios y experiencia en el sector.

DESTINATARIOS

Para poder cursar la Diplomatura Universitaria en Gestión de Recursos Humanos los aspirantes deberán ser egresados universitarios de carreras de grado de Ingeniería, Ciencias Económicas, Derecho, Psicología, Ciencias Sociales, y/o Técnicos con formación terciaria o secundaria que deseen recibir formación para la gestión del talento humano en el sector industrial.

REQUISITOS DE ADMISIÓN

Para cursar la Diplomatura es necesario contar con título de grado, o de nivel superior no universitario, y/o título de Técnico de Nivel Terciario y/o Universitario, acorde a lo establecido en la Ordenanza N° 2/2015-C.S. – UNCUYO.

En el caso de profesionales que posean títulos otorgados por universidades extranjeras, los mismos deberán ser de formación equivalente a las universidades nacionales.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO

ORDENANZA N° 005/2026



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-9-

CERTIFICACIÓN A OTORGAR

Al estudiante que acredite haber aprobado todos los módulos correspondientes al Diplomado, abonado el importe correspondiente al total de los aranceles y cancelado la totalidad de las obligaciones, el Decano, a solicitud del Comité Académico del Diplomado, le otorgará el CERTIFICADO de "DIPLOMADO UNIVERSITARIO EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS" con la mención correspondiente según los módulos optativos aprobados.

CUPO MÁXIMO y MÍNIMO

Cupo mínimo: 20

Cupo máximo: 50

CARGA HORARIA

400 hs. reloj durante 8 meses de cursado (tronco común + módulo de mención).

PLAN DE FORMACIÓN

Ciclo de formación General

El ciclo de Formación General es obligatorio para todas las menciones y brinda los fundamentos teóricos y prácticos de la gestión de recursos humanos en entornos industriales.

Módulo I – FUNDAMENTOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Gestión estratégica de personas en organizaciones industriales

- Evolución histórica y enfoques contemporáneos de la gestión de RRHH.
- El rol del área de RRHH en organizaciones industriales: estructura, funciones y alineación estratégica.
- Modelos de gestión por competencias.
- Diagnóstico organizacional: análisis del clima y cultura en contextos industriales.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCuyo



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-10-

- Arquitectura organizacional. Fundamentos de negocios e implicancias en los RRHH.
- Planificación de la fuerza laboral: análisis de puestos, organigramas y dotación.

Reclutamiento, selección e inducción

- Técnicas y herramientas de reclutamiento para perfiles técnicos e industriales.
- Procesos de selección: entrevistas, pruebas psicotécnicas y de conocimiento.
- Programas de inducción y onboarding en entornos de producción.
- Retención del talento en industrias con alta rotación y demanda de especialistas.

Módulo II – DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Formación y desarrollo del talento

- Diagnóstico de necesidades de formación (DNC) en contextos industriales.
- Diseño e implementación de programas de capacitación técnica y de habilidades blandas.
- Evaluación del impacto de la formación.
- Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.
- Planes de carrera y sucesión en empresas industriales.

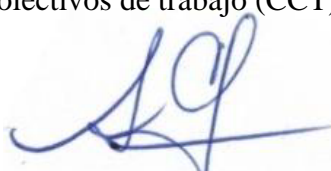
Gestión del desempeño

- Sistemas de evaluación del desempeño: 90°, 180°, 360°.
- Definición de objetivos y KPIs en entornos de producción.
- Feedback, coaching y planes de mejora del desempeño.
- Vinculación del desempeño con compensaciones y desarrollo.
- Herramientas digitales para la gestión del desempeño (HRIS).

Módulo III – RELACIONES LABORALES Y LEGISLACIÓN

Marco legal del trabajo en Argentina

- Ley de Contrato de Trabajo (LCT): derechos y obligaciones.
- Convenios colectivos de trabajo (CCT) aplicables a industrias.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-11-

- Procedimientos disciplinarios y de desvinculación.
- Organismos de control: Ministerio de Trabajo, sindicatos, cámaras empresariales.
- Negociación colectiva: técnicas y estrategias para entornos industriales.

Seguridad, higiene y salud en el trabajo

- Ley 19.587 y Decreto 351/79: requisitos para empresas industriales.
- Identificación y evaluación de riesgos laborales en planta.
- Programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Ergonomía y condiciones de trabajo en entornos productivos.
- Gestión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- Normas ISO 45001 aplicadas a la gestión de seguridad y salud.

Módulo IV – COMPENSACIONES, BENEFICIOS Y ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Sistemas de compensación

- Diseño de estructuras salariales competitivas en industrias.
- Encuestas de mercado y bandas salariales.
- Compensación variable: bonos por productividad, resultados y metas.
- Beneficios sociales y su impacto en la retención del talento.
- Gestión de nómina e impacto impositivo (AFIP, ANSES).
- Indicadores de equidad interna y competitividad externa.

Módulo V –HABILIDADES BLANDAS, CAMBIO ORGANIZACIONAL Y DIVERSIDAD

Habilidades blandas en entornos industriales

- Modelos de liderazgo aplicados a la supervisión en planta y gestión operativa.
- Gestión de equipos multidisciplinarios en contextos de alta presión.
- Comunicación efectiva y gestión de conflictos.
- Creatividad.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-12-

- Diversidad, equidad e inclusión (DEI) en la industria.
- Responsabilidad Social Empresaria (RSE) y gestión de personas.
- Gestión del cambio organizacional: modelos y herramientas (Kotter, Lewin).
- Bienestar laboral y gestión del estrés en entornos industriales.

Enfoque en Trayectos y Perfiles

Cada estudiante debe cursar obligatoriamente uno de los tres módulos de mención disponibles. El módulo de mención complementa el Ciclo de Formación General con conocimientos específicos del sector industrial elegido.

MENCIÓN 1 – ÁREA ENERGÉTICA

Este módulo forma profesionales en la gestión de recursos humanos aplicada a las particularidades del sector energético: empresas petroleras, gasíferas, mineras de base energética, generadoras de energías renovables (solar, eólica, hidráulica) y redes de distribución eléctrica. Se abordan los desafíos propios de operar en locaciones remotas, regímenes rotativos y contextos de alta regulación.

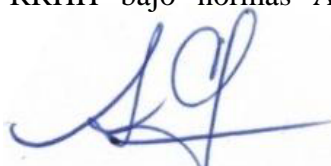
Módulo VI-E – GESTIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR ENERGÉTICO

Caracterización del sector y sus desafíos de RRHH


- Estructura del sector energético en Argentina: petróleo, gas, energías renovables y electricidad.
- Cadena de valor y roles críticos: upstream, midstream, downstream, operación y mantenimiento.
- Regímenes especiales de trabajo: rotativo, 14x14, campamento, guardia 24hs.
- Gestión de personal en locaciones remotas y zonas de difícil acceso.
- Impacto de la transición energética en la planificación de la fuerza laboral.
- Demanda de nuevas competencias ante la incorporación de energías renovables.

Seguridad y salud en entornos energéticos de alto riesgo

- Gestión de RRHH bajo normas API, ISO 45001 y OHSAS en plantas energéticas.



Dra. Ing. Silvia Crisina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-13-

- Programas de seguridad basada en el comportamiento (BBS) para el sector.
- Gestión de emergencias y planes de evacuación en planta.
- Psicología del riesgo: fatiga, estrés y error humano en operaciones críticas.
- Planes de vigilancia médica y seguimiento de exposición a agentes de riesgo energético.

Marco regulatorio y relaciones laborales en energía

- Convenios colectivos del sector petrolero (YPFB, STPRM, SECASFPI) y del sector eléctrico.
- Negociación gremial con sindicatos de la energía: SINOPEC, FATLyF, UOCRA.
- Impacto de los marcos regulatorios sectoriales (Ley 17.319, Ley 27.191) en la gestión de personas.
- Responsabilidad social empresaria y gestión comunitaria en proyectos energéticos.
- Empleo local y relación con comunidades en proyectos de energías renovables.

Competencias digitales y gestión del cambio en la transición energética

- Industria 4.0 aplicada al sector energético: automatización, IoT, SCADA y su impacto en el empleo.
- Reskilling y upskilling para la transición energética.
- Gestión del cambio en empresas del sector ante la incorporación de nuevas tecnologías.
- Atracción y retención de talento STEM en el sector energético.
- Indicadores y métricas de capital humano (HR Analytics) aplicados al sector.

MENCIÓN 2 – AGROALIMENTOS

Este módulo forma profesionales en la gestión de recursos humanos aplicada a las particularidades del sector agroalimentario: agroindustria, frigoríficos, empresas de producción de alimentos y bebidas, bodegas, industria olivícola, hortofrutícola, láctea y de producción primaria.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-14-

Se contemplan los desafíos de gestionar personal bajo estacionalidad, inocuidad alimentaria y diversidad de perfiles laborales.

Módulo VI-A – GESTIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR AGROALIMENTARIO

Caracterización del sector y sus desafíos de RRHH

- Estructura del sector agroalimentario en Argentina y la región de Cuyo.
- Cadena de valor: producción primaria, transformación industrial, logística y distribución.
- Estacionalidad laboral: gestión de personal temporario, zafra y cosecha.
- Gestión de equipos mixtos: trabajadores permanentes, temporarios y contratistas.
- Diversidad de perfiles laborales: peones rurales, operarios industriales y personal técnico-profesional.
- Tendencias del sector: innovación tecnológica, exportación y trazabilidad.

Inocuidad alimentaria, seguridad y salud en el trabajo

- Gestión de personas bajo normas BPM, HACCP, ISO 22000 y FSSC 22000.
- Impacto de las normativas de inocuidad en la selección y formación del personal.
- Riesgos laborales específicos del sector: frío industrial, agroquímicos, ergonomía.
- Programas de prevención de accidentes en planta de procesamiento y trabajo rural.
- Vigilancia médica y programas de salud ocupacional en el sector alimentario.
-

Marco regulatorio y relaciones laborales en agroalimentos

- Régimen de trabajo agrario (Ley 26.727) y su impacto en la gestión de personal.
- Convenios colectivos del sector alimentario: STIA, UATRE, FATAGA.
- Gestión de la informalidad laboral en el sector primario.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-15-

- Responsabilidad Social Empresaria en la cadena agroalimentaria.
- Certificaciones de comercio justo y sostenibilidad: impacto en la gestión de personas.
- Relaciones con comunidades rurales y programas de empleo local.

Innovación, digitalización y gestión del talento en agroalimentos

- Agricultura de precisión y tecnología 4.0 en el agro: impacto en el mercado laboral.
- Gestión del cambio en empresas agroalimentarias ante la transformación digital.
- Reskilling para perfiles técnicos del sector: agrónomos, biotecnólogos y operadores de planta.
- Atracción de talento joven al sector: desafíos y estrategias.
- HR Analytics aplicado al sector: indicadores de productividad, rotación y ausentismo estacional.

MENCIÓN 3 – METALMECÁNICA

Este módulo forma profesionales en la gestión de recursos humanos aplicada a las particularidades del sector metalmecánico: fundición, mecanizado, soldadura, fabricación de estructuras metálicas, autopartes, industria de maquinaria agrícola e industrial, mantenimiento de equipos y plantas de producción. Se contemplan los desafíos de gestionar personal en entornos de manufactura avanzada, trabajo por turno y alta demanda técnica.

Módulo VI-M – GESTIÓN DE PERSONAS EN EL SECTOR METALMECÁNICO

Caracterización del sector y sus desafíos de RRHH

- Estructura del sector metalmecánico en Argentina: cadena productiva y actores clave.
- Perfiles laborales del sector: operadores de máquinas, soldadores, técnicos de mantenimiento, ingenieros de procesos.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCuyo



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-16-

- Regímenes de trabajo en manufactura: turnos rotativos, trabajo nocturno y por guardia.
- Gestión de personal en plantas de producción continua y bajo estándares de calidad.
- Tendencias: Industria 4.0, manufactura aditiva, robótica e impacto en el empleo.
- Escasez de mano de obra calificada: estrategias de atracción y retención en el sector.

Seguridad y salud en entornos metalmecánicos

- Gestión de RRHH bajo normas ISO 45001 en plantas de metalurgia y mecanizado.
- Riesgos laborales específicos: ruido, vibración, calor, polvo metálico, radiaciones.
- Programas de seguridad basada en el comportamiento (BBS) en planta.
- Ergonomía en puestos de trabajo: manejo de cargas y posturas forzadas en manufactura.
- Gestión de EPP y equipamiento de protección específico para el sector.
- Programas de vigilancia médica para trabajadores expuestos a agentes físicos y químicos.

Marco regulatorio y relaciones laborales en metalmecánica

- Convenios colectivos del sector: UOM (Unión Obrera Metalúrgica) y SMATA.
- Régimen de trabajo por turnos y normativa sobre trabajo nocturno.
- Gestión de conflictos laborales en plantas de producción: mediación y arbitraje.
- Negociación colectiva en el sector metalmecánico: experiencias y casos.
- Responsabilidad social empresaria en la cadena de valor metalmecánica.
- Regulación de contratistas y subcontratistas en obras y plantas industriales.

Industria 4.0, competencias y gestión del cambio en metalmecánica

- Impacto de la automatización y la robótica en la estructura de empleo.
- Reskilling y upskilling para operadores y técnicos en entornos de manufactura avanzada.


Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO


Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

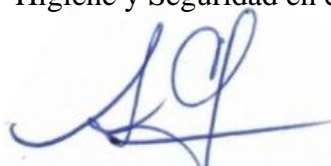
ANEXO I

-17-

- Gestión del cambio organizacional ante la incorporación de nuevas tecnologías en planta.
- Diseño de programas de formación dual: articulación empresa–instituciones educativas.
- HR Analytics en manufactura: absentismo, rotación, productividad y métricas OEE vinculadas a personas.
- Atracción de talento técnico: vínculos con escuelas técnicas, institutos y universidades.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M.A. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. Pearson.
- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. (2006). Evaluating Training Programs. Berrett-Koehler.
- Kotter, J.P. (1996). Leading Change. Harvard Business School Press.
- OIT (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra: OIT.
- World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report. Geneva: WEF.
- ISO 30414:2018. Human resource management – Guidelines for internal and external human capital reporting.
- ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo. Argentina.
- Ley 19.587 – Higiene y Seguridad en el Trabajo. Argentina.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCuyo

ANEXO I

-18-

- Ley 26.727 – Régimen de Trabajo Agrario. Argentina.
- Ley 27.191 – Régimen de Fomento a la Generación Distribuida de Energía Renovable. Argentina.
- Memoria Sustentable de la Industria Metalmeccánica Argentina. ADIMRA. 2023.
- Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Participativo y Federal 2010-2020. Ministerio de Agricultura, Argentina.
- CAEM (2023). Memoria Sustentable de la industria Minera Argentina. Buenos Aires: CAEM.

MODALIDAD

La modalidad adoptada para el proceso de enseñanza-aprendizaje consiste en el desarrollo de clases teórico-prácticas con modalidad SINCRÓNICA. Para aprobar cada módulo el estudiante deberá presentar y aprobar los trabajos y evaluaciones correspondientes.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES

Los espacios curriculares asumirán distintos formatos (Curso, taller, seminario, laboratorio, proyecto, experiencia profesional-laboral, entre otros) lo que será determinado de acuerdo con la competencia a lograr.

El proceso de enseñanza-aprendizaje comprende el desarrollo de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Muchos de ellos serán abordados con la implementación de simulaciones y el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Las opciones metodológicas privilegiarán la resolución de casos, situaciones de investigación in situ, argumentaciones y realización de actividades en el Campus Virtual de la FCAI UNCUYO. Asimismo, se incluirán la elaboración de diagnósticos, informes y de normas y especificaciones.

FORMAS DE EVALUACIÓN Y REQUISITOS DE APROBACIÓN

a) Régimen de Evaluación



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO

ANEXO I

-19-

Se adecuará al Régimen de Evaluación de Aprendizajes de la UNCUIYO. Las estrategias de evaluación deberán ser consistentes con los criterios establecidos y estar contextualizadas. En función de las estrategias de evaluación seleccionadas, se escogerán los instrumentos de evaluación, que deberán reunir requisitos de validez, confiabilidad y practicidad.

1. Los docentes responsables podrán optar para la aprobación final de cada espacio curricular entre:

- Examen final (oral y/o escrito).
- Evaluación continua. Ésta podrá realizarse por medio de parciales y/o trabajos prácticos, durante el dictado de la materia, pudiendo programar una instancia final integradora en forma oral y/o escrita.
- Espacios curriculares seminarizados: tendrán diferentes instancias de evaluación a través de trabajos prácticos, talleres, informes u otras actividades que fije el docente responsable.

2. Para aprobar la Diplomatura se deberán aprobar los exámenes finales de cada espacio curricular del tronco común y del módulo de mención correspondiente, y se deberá realizar un Trabajo Final Integrador. Dicho trabajo tiene como meta principal poner en evidencia las capacidades del estudiante para resolver problemas complejos de gestión de personas en el contexto sectorial elegido, sostenido en un marco teórico. La acreditación será mediante presentación y defensa individual del trabajo en un Coloquio, ante un Tribunal, que se ajustará a la normativa dictada por el Consejo Directivo a tal fin.

CONDICIONES DE REGULARIDAD O PERMANENCIA

Para conservar la regularidad el estudiante deberá cumplir con los requisitos señalados a continuación:

- Cumplimiento de la asistencia mínima a los casos prácticos.
- Cumplimiento en el pago de los aranceles correspondientes.
- Aprobación de las evaluaciones de cada uno de los módulos.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaria de Posgrado
FCAI UNCUIYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUIYO


ANEXO I

-20-

En caso de no continuar con los estudios, deberá hacer una manifestación de la voluntad personal, formalizada mediante una nota dirigida al Consejo Asesor del Diplomado.

REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO

Al estudiante que acredite haber aprobado todos los espacios curriculares correspondientes al Diplomado, abonado el importe correspondiente al total de los aranceles y cancelado la totalidad de las obligaciones, el Decano, a solicitud del Comité Académico del Diplomado, le otorgará el CERTIFICADO de DIPLOMADO UNIVERSITARIO EN GESTION DE RECURSOS HUMANOS con la mención correspondiente.



Dra. Ing. Silvia Cristina CLAVIJO
Secretaría de Posgrado
FCAI UNCUYO



Dr. Ing. ÁNGEL AUGUSTO ROGGIERO
DECANO
FCAI - UNCUYO