



Diplomatura en

Gestión De Rrhh en Pymes y Megras

Disposición Vicerrectoral N° 34/22

Con la aprobación de la diplomatura podrás solicitar el reconocimiento de los módulos para la carrera de grado Lic. en Dirección del Factor Humano (RM N° 905/18). Dicho reconocimiento requiere exámenes complementarios.

UEAN



ACERCA DE LA DIPLOMATURA

La diplomatura tiene como objetivo involucrar al alumno en reflexiones sobre problemáticas concretas de su profesión. Se busca promover el desarrollo de competencias que le permitan resolver dilemas vinculados con el entorno empresarial (seguridad social y medio ambiente) y/o con la detección de necesidades de mejora de la gestión del talento interno identificando situaciones de disociación entre estrategia y táctica organizacional. Asimismo, contribuirá a que el participante domine los conceptos de la administración moderna, la estrategia organizacional de empresas globales, sus sistemas de información dentro de entornos locales, regionales y/o globales. Se espera que el participante desarrolle competencias que le permitan diseñar estrategias y planes de acción de recursos humanos para entornos multiculturales y transnacionales. A su vez, promueve habilidades para que estos pueda intervenir en las realidades cambiantes que el mercado global propone.

METODOLOGÍA

La metodología de trabajo es a distancia asincrónica con el acompañamiento y supervisión de un Tutor y la revisión de la resolución del caso.

La dinámica de clase requiere que el alumno autogestione su proceso de aprendizaje mediante la lectura semanal y visualización de los contenidos teórico -práctico especialmente preparados para cada módulo. Al finalizar cada módulo se evaluarán los saberes mediante la resolución de cuestionarios de autoevaluación y al finalizar todos los módulos se propone el análisis y resolución de un caso de estudio. El tutor en función al análisis del caso presentado brindará el feedback correspondiente.

OBJETIVOS

- A. Comprender el rol de la gerencia/área de recursos humanos y sus vinculaciones con la estrategia de la compañía.
- B. Desarrollar habilidades para la selección y aplicación de las técnicas de evaluación por competencias.
- C. Diseñar estrategias de intervención para gestionar personas en entornos multiculturales.
- D. Comprender la relación entre inteligencia cultural y shock cultural en el marco de la gestión de los expatriados/impatriados.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Al finalizar la Diplomatura se espera que el participante haya incorporado los conocimientos y herramientas esperados a fin de ser capaz de:

- A. Interpretar las normas legales necesarias para la gestión referidas al derecho laboral, seguridad social y medio ambiente.
- B. Registrar los circuitos administrativos legales vinculados a la contratación y al pago de haberes del personal.
- C. Realizar propuestas de desarrollo de los recursos humanos de organizaciones de distinto tipo, actividad y envergadura.
- D. Abordar proactivamente las relaciones laborales de modo de propiciar ambientes de trabajo armoniosos.

CONTENIDOS

Módulo 1: Factor Humano I

Normas y procedimientos enfocados a los recursos humanos: contexto, contenidos, redacción, comunicación y control.

Contenido de los procesos de dirección.

Modelo de gestión por competencias: conceptos, características y metodologías de implementación.

Gestión de ingresos y del desempeño de las personas: objetivos, metodologías, alineación con otros sistemas de gestión.

Sistemas de compensaciones: diferentes esquemas. Integración de las compensaciones con las estrategias del negocio y desarrollo de recursos humanos.

El desarrollo y planificación de carrera. Enfoque individual y organizacional. Metodologías.

Módulo 2: Factor Humano III

Empresa multinacional. Características. Gestión estratégica de la Gerencia de Recursos Humanos Internacional (GRHI). Tipos de cambios organizativos de la GRHI.

Factores que diferencian la GRHI de una Gerencia de RRHH local. Factores organizativos que determinan las GRHI. Control de la GRHI y estrategias de coordinación. Estrategias egocéntricas/policéntricas/regiocéntricas/egocéntricas.

Impacto de una estructura local en la GRHI. Impacto de una estructura internacional en la GRHI. Impacto de una estructura multinacional en la GRHI. Impacto de una estructura global en la GRHI. Decisiones de la GRHI a nivel corporativo. Las cuatro dimensiones de Hofstede. Filosofía corporativa de la GRHI. Contratación de personal en la GRHI. Factores a considerar del personal internacional. Shock cultural. Expatriados (ventajas/desventajas). Repatriación. Proceso de repatriación. Políticas de repatriación. Modelos de shock cultural. Costos de expatriación. Entrenamiento y

desarrollo en la GRHI. Capacidades y habilidades de un Gerente Internacional. Metodologías de entrenamiento intercultural. Compensación en la GRHI.

CARGA HORARIA TOTAL

96 h. asincrónicas.

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN

La acreditación de la Diplomatura requiere:

- A. Realización obligatoria de 3 autoevaluaciones de opción múltiple por módulo. La diplomatura consta de 2 módulos y cada módulo tiene 3 unidades. Estas autoevaluaciones son obligatorias, pero no generan calificación. Se contará con la posibilidad de dos intentos por alumno para realizar cada autoevaluación.
- B. Realización del trabajo final integrado por un caso de estudio por módulo. Este trabajo final es calificable y requiere una calificación mínima de 6 puntos sobre 10.

BIBLIOGRAFÍA

Módulo 1 : Factor Humano I

- Bisquerra Alzina, R. y Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. Educación XXI, 61-82. Madrid: UNED. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>
- Calvo Aplabaza, R. y Acazar, F. (2007). Capital social y gestión estratégica de recursos humanos: un modelo de análisis. Decisiones Organizativas. Logroño: Universidad de la Rioja. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499429.pdf>
- De la Rosa Navarro, D. (2006). ¿Por qué organización y empleados desarrollan una percepción diferente de la relación de empleo? Sevilla: Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de: http://www.pymesonline.com/uploads/tx_icticontent/R01654_empleo.pdf
- Echeverría, R. (2013). La empresa emergente. Buenos Aires: Granica. Disponible en Biblioteca Virtual/ E-Libros.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (2011). Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio (Pag. 1-189). Buenos Aires: Paidós.
- Fernández López, J. (2007). Gestión por competencias. Madrid: Prentice Hall.
- Hidalgo, B. (2011). Remuneraciones inteligentes. Buenos Aires: Granica. Disponible en Biblioteca Virtual/ E-Libros.

- Lévy Leboyer, C. (2000). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión. Luci, F. (2016). La era de los managers (Cap. 1). Buenos Aires. Paidós.
- Marcantonio, C. FUNADEP. (2020) Sueño con el deporte como protagonista. Revista Argentina de Investigación en Negocios (RAIN) 6, (1) Pp. 149-159 {revista en línea} Recuperado de <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/view/V6N1a11/pdf> Sitio web
- Ulrich, D. (2012). Recursos humanos champions. Buenos Aires: Granica.
- Valhondo, D. (2003). Gestión del conocimiento del mito a la realidad. Madrid: Díaz de Santos.
- Villanueva, C. (2017). Taller de ética: un enfoque por competencias. México: Grupo Editorial Patria. Disponible en Biblioteca Virtual/ E-Libros.
recomendado: <https://padlet.com/cristianmarcant/2ete6c018bwj>
- Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S. y Glinow, M. (1999). Las capacidades de aprendizaje en la organización (pag. 1-71). México: Oxford University Press.

Módulo 2 : Factor Humano III

- Arenas Gaitán, J. y García Cruz, R. (2007). Las alianzas estratégicas internacionales. El impacto del origen del socio en la relación. Revista de Estudios Empresariales. (1) 73-89. Recuperado de: <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/386>
- Alserda, M. (2011). El choque cultural de la re-entrada. (Tesina de master). Holanda: Universidad de Utrecht. Recuperado de: <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/209047>
- Bennett, M.; Bennett, J. y Landis, D. (2007). Handbook of Intercultural Training.
- Bosisio, W.; Pinazo, G.; Rodríguez Miglio, M.; Ventrìci, P. (compiladores). (2018). El trabajo y las empresas multinacionales hoy. Economía, relaciones laborales y conflictividad. (1ª ed., pp-19-46). Universidad Nacional de General Sarmiento. Recuperado de: <https://ediciones.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/9789876303729-completo.pdf>
- Chakravarth, B. y Permutter, H. (1985). Strategic Planning for a Global Business. Columbia: Journal of World Business. Recuperado de: <https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=TI6oLd3q5JEC&oi=fnd&pg=PA29&dq=modelo+Chakravarthy,+B.+y+Perlmutter,+H.&ots=S4sJOV9Jf4&sig=7IncHYdoQ0mY34fvJTG567JMqZ8#v=onepage&q&f=false>
- De la Garza, M. T.; Guzmán, S. E. y Hernández Soto, D. (2009). Consideraciones culturales y personales en torno a las negociaciones internacionales. México: Instituto Tecnológico de Celaya. Recuperado de <https://gcg.universia.net/article/viewFile/369/495>
- Dolan, S.; Valle, C.; Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos (3ª ed., Cap. 14). México: Mc. Graw-Hill.
- Gairín Sallán, J. y Mercader Juan, C. (2018). Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones. Madrid: Wolters Kluwer España. Disponible en Biblioteca Virtual/ E-Libros

- Gibson, J.; Ivancevich, J.; Donnelly, J. (2003). Las organizaciones (Cap. 3). México: Mc. Graw Hill.
- Luci, F. (2016). La era de los managers: hacer carrera en las grandes empresas del país (Cap.4). Buenos Aires: Paidós.
- Prahalad, C. K. y Doz, Y. (1981). Un acercamiento al control estratégico de las compañías multinacionales (MNC) en La Estrategia Corporativa. Deusto.
- Torres Reina, D. (2011). Globalización, empresas multinacionales e historia. Pensamiento & Gestión. 165-185. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64620756009>
- Werther, W. y Davis, K. (1996). Administración de personal y recursos humanos (Cap. 3). México: Mc Graw Hill.

UEAN

WWW.UEAN.EDU.AR