



Diplomatura en

Gestión de Procesos de Recursos Humanos

Disposición Vicerrectoral N° 32/22

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

Dentro de la cambiante realidad socio-económico-laboral a la que debe anticiparse y adaptarse el profesional de factor humano, las políticas de compensaciones, así como los sistemas que las realizan, constituyen uno de los instrumentos más efectivos para generar condiciones de atracción y movilidad del talento en las organizaciones, cualquiera sea la dimensión y segmento. En este sentido, la diplomatura aporta competencias técnicas requeridas para la toma de decisiones gerenciales aplicadas a la gestión productiva de la diversidad, la negociación con diferentes stakeholders y el desarrollo del capital humano en la empresa. Esta diplomatura responde a la necesidad de acompañar y estimular a los alumnos en el desarrollo de conocimientos acerca de las funciones y las técnicas de gestión del personal en las organizaciones. Asimismo, contribuye a que los participantes desarrollen la capacidad para gestionar los procesos que permiten el cumplimiento de las obligaciones legales de toda organización con rol empleador.

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. Conocer aspectos sobre legislación laboral y de seguridad social.
- B. Adquirir herramientas de liquidación de sueldos y jornales aplicando normativas legales, convencionales e impositivas vigentes.
- C. Diseñar diversos modelos de definición, análisis y evaluación de puestos aplicados a la administración de las compensaciones.

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 referidas al derecho laboral, seguridad social y medio ambiente necesarias para la gestión.
- B. Registrar los circuitos administrativos legales vinculados a la contratación y al pago de haberes del personal en relación de dependencia en las organizaciones.
- C. Seleccionar y realizar propuestas de desarrollo de los recursos humanos de organizaciones de distinto tipo, actividad y envergadura, han de integrar y consolidar los diferentes segmentos de la empresa.
- D. Abordar proactivamente las relaciones laborales de modo de propiciar ambientes de trabajo armoniosas.

CONTENIDOS

Módulo 1: Gestión Operativa de Recursos Humanos

La organización del sector administrativo de personal, funciones y responsabilidades. Obligaciones y documentación requerida en los subsistemas de incorporación, mantenimiento y desvinculación de personal.

Sistemas y procesos de control de ausentismo y puntualidad.

La sanción disciplinaria como medida correctiva.

Liquidación de haberes: evaluación de sistemas. Proceso de liquidación. Premios y beneficios. Cálculos indemnizatorios. Cálculo de cargas sociales. Cálculo de impuesto a las ganancias. Documentación registral.

Obras sociales: procesos de incorporación; documentación.

La salud ocupacional: calidad de vida laboral. Enfermedades profesionales. Las adicciones; programas. Administración de salud

Seguridad e higiene prevención y programación: Planificación y programación.

Organización. Supervisión y control. Normas ISO aplicables.

El inventario de los recursos humanos.

Módulo 2: Política de Compensaciones

Política de compensaciones: Concepto. Objetivos. Componentes. Principales ejes de decisión. Significado económico, psicológico y ético; partes interesadas; requisitos. Tipos de estrategias.

Estructuras basadas en destrezas y competencias.

Sistemas de jerarquización, clasificación, puntuación, comparación por factores, gide line, Hay y otros.

Puestos: su análisis y descripción, manuales de evaluación y mecanismos; puestos directivos; competencias organizacionales y específicas de puesto. La curva de salarios; escala salarial; remuneración y productividad; remuneración fija y variable.

Evaluación del desempeño: su consistencia con el modelo de gestión de recursos humanos.

Beneficios: conceptos generales; planes: criterios para su planeamiento, objetivos, tipos, costo.

Planes de incentivos. Objetivos. Individuales, grupales, generales, base empresa.

La encuesta de sueldos: encuestas generales y específicas; planeamiento de la encuesta; aplicación.

CARGA HORARIA TOTAL

96 h.

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: Gestión Operativa de Recursos Humanos

Grisolía, J. A. (2017). Manual de derecho laboral (Cap. 1-12,1617,19). Buenos Aires: Estudio.
https://www.academia.edu/40630962/Manual_de_Derecho_Laboral._Grisolia_1_
<https://franjamoradaderecho.com.ar/biblioteca/abogacia/4/LABORAL/Guia-deestudio-laboral.pdf>

Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. (2012) La gestión moderna de recursos humanos. Buenos Aires: EUDEBA. Cap I, V, VI, VIII, X, XV.
<https://doku.pub/documents/van-morlegan-la-gestion-moderna-en-rr-hhpdf6lk9gomj38q4>

Leyes: N° 20744 Ley de Contrato de Trabajo y modificatorias. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

N° 19587 Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y modificatorias. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>

N° 24557 Ley de Riesgo en el Trabajo y sus modificatorias. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

N° 24714 Ley de Asignaciones Familiares y sus modificatorias. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>

N° 23660 Ley de Obras Sociales. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/62/norma.htm>

Normas ISO 9001:2015. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:vl:es>

Ley de Impuesto a las Ganancias de 4ta. categoría
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44911/texact.htm>

Impuesto a las Ganancias de 4ta. Categoría: dto. 824/2019
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000->

Módulo 2: Política de Compensaciones

Hidalgo, A. & Hidalgo, B. (2012). Remuneraciones inteligentes: una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento. Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/lc/ean/titulos/113861>

Hidalgo, B. & Ros, I. (2023). Remuneraciones estratégicas: la decisión de pago en tiempos impredecibles. (1 ed.). Ediciones Granica.
<https://elibro.net/es/lc/ean/titulos/253128>

Juárez Hernández, J. O. (2015). Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones. Grupo Editorial Patria.
<https://elibro.net/es/lc/ean/titulos/39377>

Varela, R. (2006). Administración de la compensación. Pearson Educación.

UEAN

WWW.UEAN.EDU.AR