

DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PERSONAS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES

FUNDAMENTACIÓN

En la actualidad, existe un gran desafío en la administración pública, enmarcado en dos importantes procesos de gestión, que son la reforma de la ley de procedimientos administrativos y la implementación de los procesos de modernización vinculados a la utilización de los expedientes electrónicos, documentos electrónicos, firma digital y otros. La forma en que se gestionan las personas de una organización es la fuente del éxito más sostenible y difícil de imitar en la actualidad. Alcanzar sistemas de gestión de calidad que aseguren la optimización de los procesos, lo cual resulta en ocasiones un desafío, que puede ser superado si se dispone de individuos capacitados y motivados. A los desafíos ya existentes se han sumado otros consecuencia de los cambios tecnológicos y sociales (tecnologías de información y comunicación, cuestiones de género y diversidad).

En este aspecto, una de las acciones que debe emprender la administración, es propender e incentivar la capacitación de todos los agentes en estos temas que son fundamentales para que la gestión pueda cumplir sus objetivos, satisfacer a sus usuarios y transformar la calidad de los servicios que brinda. Los objetivos se cumplen si las personas los llevan adelante. Así, cada uno de los que conforman el capital humano organizacional debe reconocer para qué trabaja y cuál es la importancia de su esfuerzo dentro de la organización, desde el acuerdo y el compromiso.

Las organizaciones están descubriendo que todos y todas somos gerentes de personas y no solo quienes conducen equipos de trabajo. Por ello, existe una creciente necesidad de formación en las capacidades para el manejo de las relaciones interpersonales y de políticas y herramientas que mejoren el desempeño de las personas.

Siendo el recurso humano el factor más importante de todo proceso de modernización, surge la necesidad de brindar los conocimientos y herramientas prácticas para desempeñar sus tareas, para avanzar sobre la formación integral de los agentes, y orientar la gestión hacia la mejora continua de los distintos sistemas de gestión y generar una nueva cultura organizacional.

ANTECEDENTES

Las actividades que preceden la creación de este diplomado tienen como escenario la oportunidad que nos ofrece, como integrantes del equipo de la cátedra de Derecho Laboral de la carrera de Contador Público y Licenciatura en Administración, la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo, de transferir conocimientos, y asumir, en

este sentido, la necesidad de una actitud siempre constante de reflexión y crítica, de autoperfeccionamiento y compromiso ético con la profesión.

Compromiso ético que nos obliga también a participar activamente en la Facultad, en este caso con la Secretaría de Extensión y Relaciones Institucionales.

Asimismo, las necesidades planteadas por el equipo colaborador de distintas oficinas públicas nos motiva a diseñar este diplomado para que el cursante tenga un afianzamiento de las implicancias teóricas de esta temática, con una enseñanza práctica que sirva de apoyo y pueda mejorar su práctica laboral.

OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar la formación se espera que los participantes puedan:

- Analizar sistemáticamente los problemas de la gestión de personas en organizaciones y generar propuestas de mejoramiento en el corto, mediano y largo plazo.
- Promover y poner en práctica la equidad organizacional, el respeto efectivo a los derechos de las personas en el trabajo y el goce de la calidad de vida laboral.
- Observar la realidad organizacional desde un enfoque multidisciplinario a través de la adquisición de habilidades y competencias profesionales claves para la gestión de personas de modo consciente y sustentable.
- Contribuir a mejorar el desarrollo y el bienestar de las personas y los equipos, llevando al progreso del personal en relación de dependencia.
- Incorporar conocimientos y herramientas actualizadas para desempeñar las tareas inherentes a la Gestión de las Personas.
- Identificar de modo completo los distintos conceptos que integran una liquidación de sueldos y jornales.
- Comprender las implicancias propias de los actos jurídicos relevantes durante las relaciones de trabajo, que pueden incidir en una práctica de liquidación final o indemnización.
- Facilitar una interpretación completa de la aplicabilidad específica de técnicas propias de las normas especiales y su desencadenamiento en la faz liquidatoria.

DESTINATARIOS

Dirigido a todos los aspirantes o agentes de la Administración Pública y Privada; profesionales o no; que acrediten como mínimo título secundario; interesados en profundizar y actualizar sus conocimientos y habilidades en relación con la gestión de personas y la formación, dirección y desarrollo de organizaciones en distintos ámbitos de actividad.

CERTIFICACIÓN A OTORGAR

Al término del cursado, quien cumpla todos los requisitos del diplomado y apruebe la totalidad de las obligaciones curriculares obtendrá el certificado de **"DIPLOMADO EN GESTIÓN DE PERSONAS Y LIQUIDACIÓN DE HABERES"** otorgado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

DURACIÓN Y CARGA HORARIA

El diplomado tiene una duración de 4 (cuatro) meses. Se ha programado desarrollar a lo largo de 85 (ochenta y cinco) horas, distribuidas entre 4 módulos temáticos desarrollados a través de 48 (cuarenta y ocho) horas estructuradas en clases teóricas en modalidad remota sincrónica y 37 (treinta y siete) horas en modalidad remota destinadas a actividades prácticas asincrónicas. En ambos casos soportados por actividades de seguimiento continuo y participativo del cursante.

Cupo: el cupo máximo es de treinta (30) participantes.

MODALIDAD Y CONTENIDO CURRICULAR

VIRTUAL con periodicidad Semanal

INICIO: MARZO 2022

FINALIZACIÓN: JULIO 2022

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE Y EVALUACIÓN

Contamos con un formato que se adapta a las necesidades de las personas que trabajan en relación de dependencia y le permite conciliar su tiempo entre vida laboral y académica.

Desde el punto de vista académico, la metodología activa de trabajo a desarrollar es eminentemente práctica. Consideramos que una formación es la mejor base para que el participante adquiera los conocimientos, aptitudes y experiencias para desempeñarse en su área de trabajo.

Consideramos el papel del profesor determinante dentro del proceso de aprendizaje y un diferencial de nuestro Diplomado. Su labor no se limita a la evaluación de resultados, sino al constante feedback que permite al participante conocer en todo momento sus puntos de mejora y fortalezas. El objetivo no es solo que logren finalizarlo, sino conseguir que el esfuerzo realizado le sirva para alcanzar las metas de su carrera profesional dentro del ámbito en el que se desempeña.

Los módulos se desarrollarán a través de actividades curriculares abiertas, y se prevé la realización de conferencias virtuales a cargo de invitados especiales expertos y referentes de las temáticas a abordar, que fortalecerán los conocimientos impartidos.

Las actividades bajo modalidad virtual, comprende trabajos a desarrollar sobre la misma organización a la cual pertenece el estudiante o sobre la que se proyecta, como parte de la transferencia inmediata del proceso de capacitación a las organizaciones.

Cada una de las obligaciones curriculares tendrá una instancia de evaluación final, en donde cada grupo de los docentes dispondrá de diferentes recursos e instrumentos, para valorar la apropiación de los saberes y capacidades abordados en cada uno de los espacios, entendiéndose como parte del proceso de aprendizaje.

ACREDITACIÓN

Los modos de evaluación, virtuales, podrán ser: prácticas de alumnos, exposiciones orales o exámenes escritos, memorias sobre visitas institucionales, trabajos de integración interdisciplinaria, controles de lectura, debates, autoevaluaciones, participación en foros, trabajos colaborativos virtuales, wikis y otras, las cuales deberán tender a enriquecer los aprendizajes de los alumnos. La evaluación tendrá la posibilidad de recuperación.

El diseño de materiales, requisitos de aprobación y evaluaciones una vez diseñados por cada responsable de asignatura, serán aprobados por la Dirección del Diplomado.

CONTENIDO

El detalle del contenido modular, sus descriptores generales y distribución horaria responde al siguiente detalle:

| MÓDULO | CARGA HORARIA | |
|---|---------------|----------|
| | Teoría | Práctica |
| 1. Gestión de Personal | 9 | 6 |
| <p>a. La Administración de RRHH Ubicación del área de rrhh en la organización. La estrategia de RRHH Competencias laborales.</p> <p>b. Subsistema de obtención y organización de RRHH Beneficios de la descripción de puestos. Relación de la descripción de puestos con otros subsistemas Descriptivo de puestos. Evaluación de cargos. Formación. Información que debe contener un legajo.</p> <p>c. Subsistema de mantenimiento de RRHH Evaluación y clasificación de cargos Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. Estructura salarial. Subsecretaría de Trabajo, ART, Compañía de Seguros, Sindicato.</p> | | |



| | | |
|---|----|----|
| <p>d. Subsistema de desarrollo y control Planes de sucesión y promoción. Programas de desarrollo. Formación. Proceso de control. Base de datos y sistemas de información.</p> | | |
| <p>2. Introducción al marco normativo y conceptual</p> | 9 | 11 |
| <p>a. Marco normativo del trabajo: Concepto de trabajo. Principios del Derecho del trabajo. Leyes esenciales.</p> <p>b. Contrato de trabajo. Partes involucradas en la relación laboral. Derechos y obligaciones. Modalidades de contratación.</p> <p>c. Seguridad Social: Definición, clasificación y características. Componentes del Sistema Único de Seguridad Social. Prestaciones del sistema integrado previsional argentino. Aportes y contribuciones. Relación del empleador con distintos organismos (AFIP, ANSES).</p> | | |
| <p>3. Introducción a la liquidación de haberes</p> | 15 | 10 |
| <p>a. Remuneraciones: Definición, tipos, determinación y conceptos involucrados. Salario mínimo vital y móvil: Definición y finalidad. Acreditación.</p> <p>b. Licencias especiales: Enfermedad, accidentes, maternidad, excedencia, matrimonio y otras licencias pagas. Licencia anual ordinaria: concepto, objetivos, plazos. Requisitos para su goce.</p> <p>c. Jornada de trabajo. Horas extras: determinación, cálculo y particularidades de pago en relación a la jornada de trabajo.</p> <p>d. Sueldo anual complementario: Definición, determinación y conceptos que integran su base de cálculo.</p> <p>e. Impuesto a las ganancias, empleados en relación de dependencia</p> | | |

| | | |
|--|-----------|-----------|
| Definiciones, metodología de cálculo, obligaciones mensuales y anuales. | | |
| 4. Liquidación de haberes en el Sector Público | 15 | 10 |
| <p>a. El Convenio Colectivo de Trabajo Definición, aspectos generales, alcance, duración, homologación. Principales convenios aplicables.</p> <p>b. Elementos claves de la liquidación de haberes Pasos previos a la liquidación: recolección, clasificación y análisis de novedades.</p> <p>c. Liquidación básica de haberes. Normativa aplicable Esquema de liquidación Liquidación mensual y final</p> <p>d. Trabajo integrador final</p> | | |

REQUISITOS DE ASISTENCIA Y EVALUACIÓN

Asistencia: Dadas las características de los aprendizajes las clases son obligatorias y podrán justificarse fundadamente hasta el 20% de las inasistencias. Se desarrollarán horas de trabajo virtual o a distancia, en semanas preestablecidas en el plan de clases, que se justificarán por la interacción realizada en la plataforma.

Aprobación: Se prevé la evaluación de cada uno de los módulos, debiendo alcanzarse al menos el 60% del puntaje asignado a las mismas.

Trabajo Final Integrador: Aprobadas todas las evaluaciones de los módulos, el participante deberá presentar y aprobar un trabajo integrador escrito.

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Cdra. Laura Marinelli

COORDINACIÓN EJECUTIVA

Lic. Mariángeles Fernández Kaul

COMITÉ ACADÉMICO

Cdra. Roxana Pino; Lic. Antonella Guerci; Cdra. Laura Marinelli

EQUIPO DE DOCENCIA Y CAPACITACIÓN

El presente diplomado se estructura a partir de la participación de docentes con desempeño en el ámbito académico de la Universidad Nacional de Cuyo y con vasta experiencia en gestión y desarrollo organizacional tanto en lo público como en lo privado y mixto. Formado sobre la base de experiencia, antecedentes académicos y capacidad pedagógica, contando con título académico y profesional habilitante.

Equipo Docente de Profesionales expertos:

-Cdra. Laura Marinelli. Contadora Pública Nacional y Perito Partidor (FCE-UNCUYO). Coordinadora de Gestión de Personal UNCUYO. Prof. JTP Cátedra Derecho Laboral y Administración de Personal, Carrera CPN, FCE-UNCUYO. JTP Cátedra Administración y Tecnologías de la Información, Carrera Lic. en Transporte y Logística, FCE-UNCUYO. Vicerrectora Normalizadora - Resolución N° 017/2.017 - Instituto de Educación Superior 9008 Manuel Belgrano Dirección General de Escuelas.

-Cdra. Roxana Pino. Contadora Pública Nacional y Perito Partidor (FCE-UNCUYO). Especialista en Área Laboral. JTP - Cátedra Derecho Laboral y Administración de Personal Facultad de Ciencias Económicas - UNCUYO. Docente Director de Trabajos de Investigación, Facultad de Ciencias Económicas – UNCUYO. Perito judicial.

-Lic. Antonella Guerci. Licenciada en Administración (FCE-UNCUYO). Máster en Dirección de Tecnologías de la Información - Tech Universidad Tecnológica (cursando). Programa Nacional 2000 Jóvenes por una economía con rostro Humano "Premio Amartya Sen". Proyectos "Prof. Mauricio López" de la secretaría de Extensión Universitaria UNCuyo- Proyecto "Emprender Sueños 2011". Capacitación a emprendedores sobre conceptos básicos de administración, costos y comercialización. Administradora del Sistema SIU-Mapuche, Liquidación de Haberes, Universidad Nacional de Cuyo (agosto 2017 hasta la actualidad).