



Diplomatura

Gestión de Procesos de Recursos Humanos

Disposición Vicerrectoral N° 32/22

UN EAN



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 DE LA ACTIVIDAD

Metodología a distancia asincrónica con supervisión y devolución sobre la resolución del caso a cargo del coordinador / tutor.

La dinámica de clase requiere que el participante se autogestione su proceso de aprendizaje mediante la lectura semanal y visualización de los contenidos teórico - prácticos 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 coordinador / tutor en función al análisis de caso presentado brindará el feedback vía el foro correspondiente.

OBJETIVOS

- Definir criterios que permitan el resguardo de documentación e información vinculada a las relaciones laborales desde la instancia inicial de formación de una empresa.
- Adquirir herramientas de liquidación de sueldos y jornales aplicando normativas legales, convencionales e impositivas vigentes.
- Diseñar diversos modelos de definición, análisis y evaluación de puestos aplicados a la administración de las compensaciones.

PERFIL DEL GRADUADO

Al Finalizar la Diplomatura se espera que el participante haya incorporado los fundamentos teóricos esperados a fin de adquirir la capacidad de:

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

PARTICIPANTES

Esta diplomatura está destinada a jefes, profesionales, técnicos y administrativos que se desempeñen en el área de recursos humanos de organizaciones privadas o públicas; dueños y gerentes de pequeñas y medianas empresas; profesionales y técnicos que participen o dirigen proyectos de trabajo; profesionales y consultores independientes, alumnos y graduados de nuestras carreras de grado.

TEMÁTICAS

Principales temáticas a abordar de los módulos:

- Módulo I: Gestión Operativa de Recursos Humanos
- Módulo II: Política de Compensaciones.
- Módulo III: Resolución de caso práctico.

CONTENIDOS MÍNIMOS

Módulo I: Gestión operativa de recursos humanos.

Unidad 1: Política de compensaciones y estrategia de negocio. La Compensación como política organizacional y como sistema de gestión. Diferentes tipos de políticas de acuerdo al tipo de organización (Sector Público vs Sector Privado, ONGs, PyMes, MEGRAS, locales y regionales). Objetivos. Alcances estratégicos, tácticos y operacionales. Factores significativos carácter múltiple del salario. El salario real y el salario emocional. El sistema de Compensaciones dentro del programa integral de RRHH.

Unidad 2: Sistemas de compensaciones y beneficios. Desde la equidad interna: elementos del diseño de un sistema de compensación. Puestos: análisis y evaluación. Clasificación de sistemas: criterios de elección, metodologías de implementación. Estructuras de salarios: rígidas y flexibles. Métodos de agrupación y categorización. Magnitudes. Progresión. Superposición. Punto medio. Curva de salarios. Índice de posicionamiento (IP) o relación de comparación (RC). Desde la competitividad externa: Encuesta de Remuneraciones. Objetivos. Definición del mercado. Competitividad externa. Tipos de encuesta. Planeamiento de una encuesta: diseño, relevamiento, análisis y procesamiento de datos, informe final.

Unidad 3: Compensaciones y gestión del negocio. Presupuesto. Masa salarial y rentabilidad. Compensación total. Incentivos y remuneración variable. Individual: ingresos, mercado, mérito, promoción y ajustes especiales. Compensación basada en equipos: alto rendimiento y desempeño organizacional. Evaluación de desempeño y su implicancia en la compensación: diferentes métodos. Evaluación de potencial y su implicancia. Remuneración variable: sistemas de incentivos de corto, mediano y largo plazo, participación en los beneficios. Retribución indirecta. Concepto de beneficio. Objetivos, tipos y costos. Relación con el salario base. Cultura laboral y programa de beneficios. Propuestas de beneficios para atraer y retener a las nuevas generaciones.

Unidad 4: Marco Regulatorio Legal y Económico. Salario Mínimo vital y móvil. Categorías salariales asociadas al convenio colectivo de trabajo. Paritarias. Rol del Ministerio de Trabajo en la mediación salarial. Simetrías y asimetrías con el modelo basado en equidad, competitividad y meritocracia. Principales aspectos a tener en cuenta en el diseño y la propuesta de gestión de las compensaciones.

Módulo II: Política de compensaciones.

Unidad 1: Administración de personal y Marco Legal Funciones Administrativas de la ARH. Incorporación, desarrollo, mantenimiento, seguimiento y control del FH. Responsabilidades de Línea y de Staff. Proceso de Inteligencia. Verificación de Indicadores básicos, de análisis y de planeamiento. Variables a tener en cuenta en la elección de un Autorizado por el Poder Ejecutivo Nacional con dictamen favorable de la CONEAU (conforme ley 24.521, autorización provisoria Decreto 488/04) sistema: costo, plantilla, visión de la organización. Obligación formal del empleador. Trámites obligatorios. Registros de la relación laboral. Inscripciones. Rúbricas de libros. Recibo de Haberes. Recibos de Haberes Digitales. Legajos de personal. Planillas de Horarios. Reglamentos internos. Régimen de Pymes.

Unidad 2: Comportamientos no deseables del trabajador. Conductas y comportamientos problemáticos en la empresa. Causas. Metodologías de abordaje. Documentación del caso. Pautas disciplinarias. Principios de contemporaneidad y proporcionalidad. Procesos y responsables. Finalidad de la sanción disciplinaria. Suspensión preventiva, precautoria y sancionatoria. Concepto, validez, límites, liquidación del salario. Entrevista sancionatoria. El rol del supervisor.

Unidad 3: Salud Ocupacional. Conceptos aplicables de las Leyes: Higiene y Seguridad en el Trabajo y Riesgos en el Trabajo. Procesos de administración regulados por SRT y ART, responsabilidades de empleadores y trabajadores. Objetivos y funciones en el régimen vigente. Acciones involucradas en los procesos de prevención y asistencia. Programas. Servicio de Medicina del Trabajo: rol y funciones. Externalización. Estadísticas de accidentes. Enfermedades profesionales. Las adicciones en el trabajo, programas. Contingencias y situaciones cubiertas. Cálculos indemnizatorios. Normas ISO 9001-2015. Objetivos, conceptos generales, organismos de control.

Unidad 4: Remuneraciones. Conceptos remunerativos y no remunerativos. Salario bruto, neto y nominal. Beneficios sociales. Asignaciones familiares. Obras Sociales. Remuneraciones fijas y variables. Cálculos de promedios. Licencias ordinarias: vacaciones, feriados, otras licencias. Su retribución. Aplicación de convenios colectivos. Cargas sociales, retenciones y contribuciones. Su cálculo. Motivos de la extinción: despido por renuncia o desvinculación s/art. 245, 247, 248 de LCT. Despido causado e incausado, indirecto, por falta de trabajo por discriminación, por mutuo acuerdo, incapacidad y otros. Indemnización. Topes indemnizatorios. Entrevista de egreso. Reingreso del Trabajador.

Unidad 5: Impuesto a las Ganancias. Conceptos generales aplicables de la Ley de Ganancias. Sujeto y objeto del impuesto. Conceptos remunerativos y no remunerativos vs ganancias gravadas y exentas. Régimen de Cuarta categoría. Retención e información. Tablas, deducciones, reducciones y escalas de aplicación. Formularios obligatorios. Cálculo del impuesto.

EVALUACIÓN

Para obtener la certificación de la diplomatura el participante deberá aprobar con 6 puntos o más el trabajo integrador, resolución de caso. Por otra parte, cabe aclarar que la realización y aprobación de las evaluaciones múltiple choice por unidad ponderarán la nota final.

COORDINADORA

Prof. Lic. Graciela Heidenreich

Profesional en el Área de Recursos Humanos, con probada experiencia en empresas nacionales y multinacionales y docente universitaria.

Graciela es consultora en RR.HH. de forma independiente con una trayectoria de más de 30 años dentro del rubro.

Licenciada en Relaciones Industriales (UADE). Posgrado en Dirección de Recursos Humanos (UADE)

BIBLIOGRAFÍA

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-de-estudiolaboral.pdf>

Hidalgo, B (2011) Remuneraciones inteligentes: una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento. Buenos Aires: Granica. <https://elibro.net/es/lc/uniasturias/titulos/113861>

Impuesto a las Ganancias de 4ta. Categoría: dto. 824/2019

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/332890/texact.htm>

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

Ley de Impuesto a las Ganancias de 4ta. categoría

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/40000-44999/44911/texact.htm>

Nº 19587 Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo y modi catorias.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/ane-xos/15000-19999/17612/norma.htm>

Nº 20744 Ley de Contrato de Trabajo y modi catorias.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/ane-xos/25000-29999/25552/texact.htm>

Nº 23660 Ley de Obras Sociales.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/ane-xos/0-4999/62/norma.htm>

Nº 24557 Ley de Riesgo en el Trabajo y sus modi catorias.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

Nº 24714 Ley de Asignaciones Familiares y sus modi catorias.

Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/ane-xos/35000-39999/39880/texact.htm>

Normas ISO 9001:2015. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>

P rez Van Morlegan, L. y Ayala, J. (2012) La gesti n moderna de recursos humanos.

Buenos Aires: EUDEBA. Cap I, V, VI, VIII, X, XV. <https://doku.pub/documents/van-morle-gan-la-gestionmodera-en-rr-hhpdf-6lk9gomj38q4>

LEAN

WWW.EAN.EDU.AR