

Programa de Planeamiento del capital humano y la gestión estratégica de las compensaciones

Objetivos

El planteo de objetivos permite que tenga una idea acabada de lo que se pretende que alcance al finalizar el proceso de enseñanza y aprendizaje de este curso. Pero el propósito es más fuerte aún: indicamos lo que debe lograr para que estos conocimientos aporten a los objetivos de su formación.

Para alcanzar estos objetivos, debe completar el proceso propuesto en el recorrido de las diferentes etapas del curso. Entonces, si trabaja de la manera indicada, estará en condiciones de alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Generar en los participantes un sentido de urgencia sobre la criticidad de Planificar la Gestión de Capital Humano como una forma de agregar valor a todos los clientes del área: el accionista, la organización, los empleados y los proveedores.

Objetivo específico

- Adquirir las herramientas y procesos claves para desarrollar un alto nivel de comprensión de los mismos.
- Llevar a la acción dentro de un marco conceptual y herramienta la implementación de acciones concretas.
- Contar con criterios de análisis integradores.

Competencias

Las competencias que esperamos que usted desarrolle con el recorrido de este curso son las siguientes:

Competencias genéricas

- **Trabajo en equipo y colaborativo:** capacidad de integrarse con sus compañeros para lograr los objetivos compartidos y la sinergia de un grupo de alta *performance*.
- **Capacidad de análisis y reflexión:** capacidad de examinar metódicamente los distintos aspectos de una realidad o situación y asumir una valoración frente a ellos.
- **Creatividad y soluciones innovadoras basadas en el conocimiento:** capacidad para dar nuevas alternativas de solución a problemas existentes basadas en el conocimiento formal.

Competencia específica

Habilidad para imaginar escenarios futuros y formular acciones y estrategias orientadas a mejorar el posicionamiento del área dentro de la empresa o de la empresa en el mercado.

Temario

Módulo 1: Diseño Organizacional, contexto estratégico para el planeamiento del capital humano

Unidad 1.1 Encuadre del Diseño Organizacional

- 1.1.1 Su importancia estratégica.
- 1.1.2 Sus desafíos.

Unidad 1.2 Componentes esenciales del Diseño Organizacional

- 1.2.1 Estructura
- 1.2.2 Roles y procesos.
- 1.2.3 Redes e Interfaces

Unidad 1.3 Diseño Organizacional como facilitador

- 1.3.1 Diseño Organizacional como facilitador de la agilidad en las organizaciones
- 1.3.2 Diseño Organizacional como facilitador de una organización industrial
- 1.3.3 Diseño Organizacional como facilitador de una organización digital

Unidad 1.4 Planificación Estratégica del Capital Humano

Módulo 2: Marco general de análisis de la gestión de compensaciones

Unidad 2.1 Estrategias de posicionamiento de las compensaciones

- 2.1.1 Modelo de Compensación integral (MCI)
- 2.1.2 Análisis de posicionamiento, modalidades de comparación
- 2.1.3 Encuestas
- 2.1.4 Criterios para definir la práctica más apropiada

Unidad 2.2 Descripción de puestos

- 2.2.1 Puestos, elementos, análisis, descripción
- 2.2.2 Descripción por resultados

Módulo 3: Implementación de un sistema de compensaciones

Unidad 3.1 Sistemas de evaluación de puestos

- 3.1.1 Modalidades de abordajes
- 3.1.2 Diferentes sistemas
- 3.1.3 Análisis de consistencia. Mapeo de puestos
- 3.1.4 Pesos relativos

Unidad 3.2 Modelos de estructuras salariales

- 3.2.1 Aspectos a contemplar para su desarrollo
- 3.2.2 Criterios generales, pautas básicas
- 3.2.3 Ejemplos de diseños
- 3.2.4 Modelización

Módulo 4: De las herramientas al negocio

Unidad 4.1 Modelos de compensación variable

- 4.1.1 Principales objetivos
- 4.1.2 Remuneración variable de corto plazo
- 4.1.3 Diseño, pesos relativos, métodos de cálculo
- 4.1.4 Definición de metas

Unidad 4.2 Objetivos del negocio y herramientas

- 4.2.1 Entendiendo el plan de negocios y la dirección por objetivos
- 4.2.2 Compensaciones y desempeño
- 4.2.3 Compensaciones y promociones
- 4.2.4 Medición

Bibliografía

Bibliografía básica

Alles, M.A. (2005) *Dirección Estratégica de RRHH. Dirección por Competencias*. Buenos Aires, ARG: Granica.

Chiavenato I. (1999) *Administración de Recursos Humanos*. Santafé de Bogotá, COL: Mc Graw Hill.

Dolan, Valle Cabrera, Jackson (2007) *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid, ESP: Mc Graw Hill.

Gómez, Mejial; Balkin D y Candy R. (2005) *Retribución basada en el rendimiento*.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª. ed.). México: Pearson.

Gartner. (enero 16, 2020). *Compensation 101. HRBP Masterclass*. Recuperado de <https://www.gartner.com/en>

Gartner. (2019) *Benchmarking, rewards and recognition programs*. Recuperado de <https://www.gartner.com/en>

Gartner. (2019) *Foundations of Organization Design*. Recuperado de <https://www.gartner.com/en/documents/3936828/foundations-of-organization-design-part-1-key-concepts-a>

Worren, Nicolay (2018) *Organization Design (Simplifying Complex Systems)*. Ed. Routledge.

Hofrichter, D. Flannery, T. Platten, P. (1997) *Personas, desempeño y pago*. Buenos Aires, ARG: Paidós.

Thinking people. *Los sistemas de indicadores como procedimiento de medición en la nueva función de RRHH*. Recuperado de <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/blog-thinking-people/los-sistemas-de-indicadores-como-procedimiento-de-medicion-en-la-nueva-funcion-de-rrhh/>