

**UNIVERSIDAD DEL NORTE SANTO TOMAS DE AQUINO
FACULTAD DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION
PRÁCTICA PROFESIONAL
CARRERA LICENCIADOS EN RECURSOS HUMANOS**

**XXXII SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA
PROFESIONAL
“POR LA ÉTICA EN LA PRACTICA PROFESIONAL”**

**TRABAJO PARA EL XXXII SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE
PRÁCTICA PROFESIONAL**

ÁREA: METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA

**UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS
HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES
EFICIENTES.
(Primera Parte)**

Autor: Cr. Juan Luis Montero. Prof. Titular de Práctica Profesional de la Carrera de Contador Público y Prof. Contratado de la Cátedra de Práctica Profesional de la Carrera de Licenciados en Recursos Humanos.

Coautor: Cra. Lic. Estela Codero de Jiménez. Prof. Adjunta de la Cátedra de Práctica Profesional de la Carrera de Contador Público.

Colaboración: Cra. Fabiana Fiat. Jefa de Trabajos Prácticos de la Carrera de Licenciados en Recursos Humanos.

Asignatura:

Práctica Profesional (Licenciatura en Recursos Humanos)

Mails:

juanmontero@arnetbiz.com.ar

ecordero@unsta.edu.ar

ffiat@unsta.edu.ar

SEPTIEMBRE DE 2010

**UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN
RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA E INFORMATIZADA PARA
SIMULACIONES EFICIENTES.
(Primera Parte)**

Como lo expresáramos en otras oportunidades, los profesores que suscribimos la presente, fuimos invitados por primera vez a este Simposio en el año 2008; ocasión en la que apreciamos los trascendentes valores del mismo en lo ético, en la búsqueda de la evolución del conocimiento, en la mejora de los contenidos programáticos, y en el tratamiento e intercambio de experiencias en lo inherente a la metodología de la enseñanza; por lo que propusimos a nuestra Facultad concurrir a todos aquellos a los cuales fuésemos invitados, como así también intentar expresar en ellos nuestros pensamientos, experiencias y evoluciones, como mínimo a través de estos trabajos.

En este Simposio nos ocuparemos de la Práctica Profesional de la Licenciatura de Recursos Humanos, que es para nosotros la más reciente Carrera incorporada en nuestra Facultad, siendo a su vez una materia que en estos días acaba de terminar su primera etapa, la cual coincide programáticamente con la conclusión del primer cuatrimestre lectivo por ser una materia anual. De aquí proviene el hecho de que al titular el presente, aclaremos que se trata de la “primera parte”, esperando en el próximo inmediato Simposio podamos explayarnos sobre la segunda parte, y muy especialmente sobre el resultado integral y la auto evaluación de lo que sería la totalidad de la materia.

A continuación seremos más que nada descriptivos sin omitir los fundamentos y los objetivos con que se realizó el diseño y se ejecutó la “primera parte”. Cualquier devolución, crítica u aporte directo deberemos considerarlo en profundidad para tratar de encontrar en ellos todos los saltos de calidad que se puedan dar en la menor cantidad de años posibles, hasta alcanzar la seguridad de que esta materia, tan importante en estos tiempos, confirme o logre alcanzar un nivel de excelencia necesario.

Como con todas las materias que se diseñan o se rediseñan en nuestra Universidad, ésta fue sometida a todos los controles y aprobaciones que se encuentran establecidos reglamentariamente, en busca de una conjunción de los contenidos programáticos con las metodologías de la enseñanza que den un producto académico preciso respecto a los objetivos buscados. Pero dado su condición de “materia debutante”, de un dictado distinto a los convencionales respecto a la gran mayoría de las materias Universitarias, (como suele ocurrir con casi todas las Prácticas Profesionales), y el hecho de no haber podido dar con diseños acordes a la necesidades de nuestro contexto económico y social y consecuentes con nuestros recursos como Ente Académico joven ,pero de altas aspiraciones creemos que como le ocurriría a la mayoría de las Universidades argentinas, en especial a las alejadas del centro del país, en principio necesitamos comparativamente tiempos técnicos adicionales y muy bien administrados en defensa del alumno, para buscar Prácticas con objetivos similares a ésta materia, en pos de puntos de referencias, que si resultan valiosos y oportunos, podamos usarlos como orientadores para correcciones y mejoras de calidad. Creemos que este Simposio y este medio es un lugar propicio, y seguramente el más adecuado para comenzar con estas búsquedas de confirmaciones.

UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

También ya lo dijimos en otras publicaciones y charlas, estamos ubicados en una de las regiones del país de menor desarrollo económico, consecuencia de ello, nuestra región esta poblada mayoritariamente por empresas pequeñas y medianas y en su mayoría de corte familiar con sus conocidos síndromes; las que inclusive dentro de esa tipificación son de menor porte que las radicadas en las regiones con mayor desarrollo. Y estas empresas no son aquí en promedio demandantes de la especialidad “Recursos Humanos” permanentes y en volúmenes importantes para incorporarlas a su estructura formal, o al menos asiduos usuarios de estos servicios con el carácter de externos, o sea contratos para tareas específicas que el especialista en Recursos Humanos luego factura como profesional independiente. Y este escenario, que se encuentra muy lejos de tratar de describir una derrota a las ciencias por la falta de desarrollo, por la pobreza estructural y la deficiente distribución de la riqueza, sólo pretende dar un honesto diagnóstico para, a partir de él, tratar de transmitirlo lo mejor posible dentro de nuestra misión de profesores universitarios.

Pero sin querer extendernos en exceso y limitar con lo obvio, para intentar ordenar el diagnóstico o el cuadro de situación anterior, deseamos dejar también planteado: A) La única demanda medianamente constante dentro de la especialidad es la búsqueda o selección de personal. B) Las pocas empresas del medio que poseen estructuras y desarrollos en Recursos Humanos actualizados y eficientes, por lo general tienen sus casas matrices en el centro del país o en regiones más desarrolladas que en nuestra región, y sólo aquí incorporan personal dentro de la especialidad, para ejecutar cosas ya resueltas y desarrolladas en sus sedes centrales, y en general para tareas de control y de generación de información. C) Se observa claramente una muy baja demanda de capacitación y entrenamiento, además las que se realizan en un número significativo se llevan a cabo en las sedes centrales de la empresa y casi siempre con carácter regional o general de la empresa.

El año pasado hablando en términos generales sobre La Práctica Profesional dijimos: “La Practica Profesional sirve para que el recientemente graduado tenga mayores posibilidades de ser eficiente en su primer trabajo profesional”, o “es útil para que pueda tener una rápida salida laboral al terminar sus estudios”. Esta vez con mayor experiencia mantendremos esta postura, pues modestamente no hemos vistos cambios significativos durante este tiempo, y por ello seguiremos trabajando de la misma manera y lo mas eficiencia posible en las características y singularidades que requiere la Licenciatura en Recursos Humanos.

UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

También ya manifestamos y fundamentamos algunos de nuestros descreimientos sobre métodos usados, difundidos y recomendados. Para comenzar y sin actualizar por innecesario lo jurídico laboral, sostenemos que a nuestro criterio las pasantías como Práctica Profesional no alcanzan los objetivos mínimos que nos fijamos, máxime tratándose de Los Recursos Humanos con todas las complejidades que los mismos poseen desde su propia naturaleza. Solamente entendemos recomendables Prácticas para la Lic. De Recursos Humanos donde el alumno practique en las empresas temas pactados entre sus profesores y las empresas; en donde además el docente, dentro de márgenes consensuados, pueda tener opiniones durante el proceso pactado. Esto en escasos lugares de nuestro medio ocurre, y creemos que es un problema de gestión y de buenas negociaciones, dado que las empresas son los mayores beneficiarios de profesionales bien formados. Lo ideal para el caso y ya usado con éxitos, es la realización de alianzas y convenios de reciprocidad entre las Empresas y las Universidades.

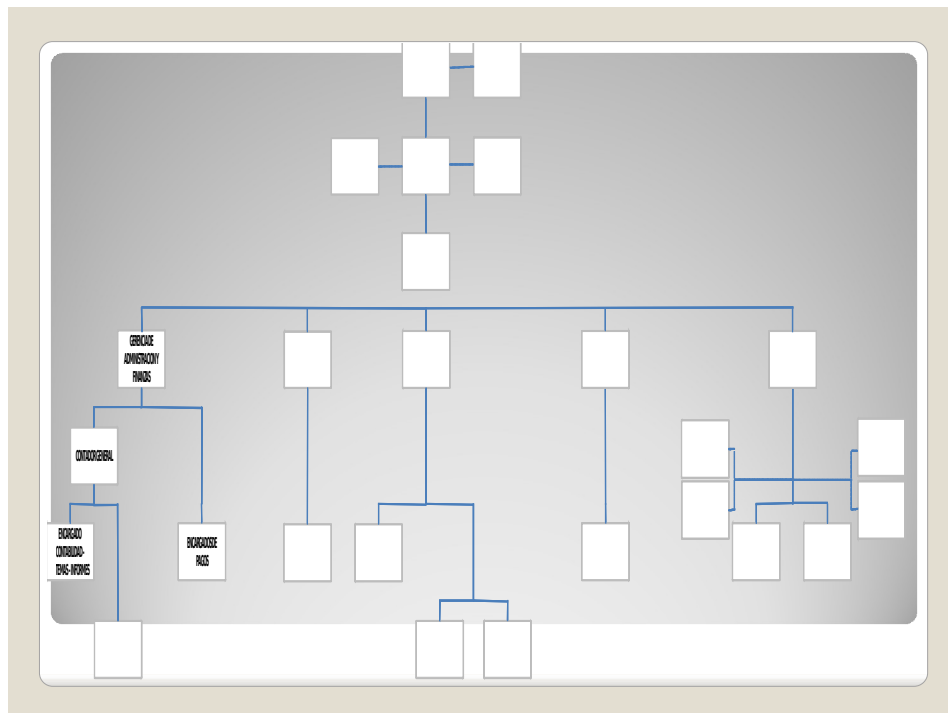
Luego de estos conceptos expuestos, pasaremos a la descripción de la Metodología de la Enseñanza propiamente dicha de esta Práctica Profesional para la Licenciatura en Recursos Humanos. Asimismo, previamente reiteraremos para una mayor claridad de este trabajo, que sólo se trata de la primera parte de la Práctica Profesional de esta Licenciatura, lo que a su vez ocupa el primer cuatrimestre de la materia puesto que como dijimos ésta misma es anual.

Como primer paso, se procederá a la definición y diseño de la estructura orgánica y funcional de la empresa, si se quiere virtual, sobre la que realizarán todos los trabajos, o al menos los principales.

Para ser consecuentes con el ambiente, forma y dimensión que insinuamos como el lugar y las empresas en la que el recientemente graduado tendrá mayores posibilidades de comenzar su vida como egresado, hemos seleccionado como referencia una empresa de compra y venta de ropa de marcas de mucho prestigio y calidad, y pretenciosas de estar a la vanguardia de la moda. Realizará ventas minoristas de productos de precios altos y para clientes exigentes en calidad y en vigencia de la moda de la ropa y accesorios par el vestir, todo únicamente para el género femenino sin poseer marcas ni fabricación propia. También realizará ventas al por mayor de estos mismos artículos, únicamente a clientes que se encuentren en otras provincias o ciudades lejanas a donde se encuentra radicada la misma, a los efectos de cumplir dos políticas definidas, ser oferentes de determinados productos de alta calidad evitando ser generador de su propia competencia, como así mismo, no establecer sucursales, en especial en su cercanía.

UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

De la descripción precedente se deberá arribar al siguiente Organigrama representativo de la Estructura Orgánica y Funcional de la empresa para la Práctica, o al menos a otro sustantivamente muy similar:

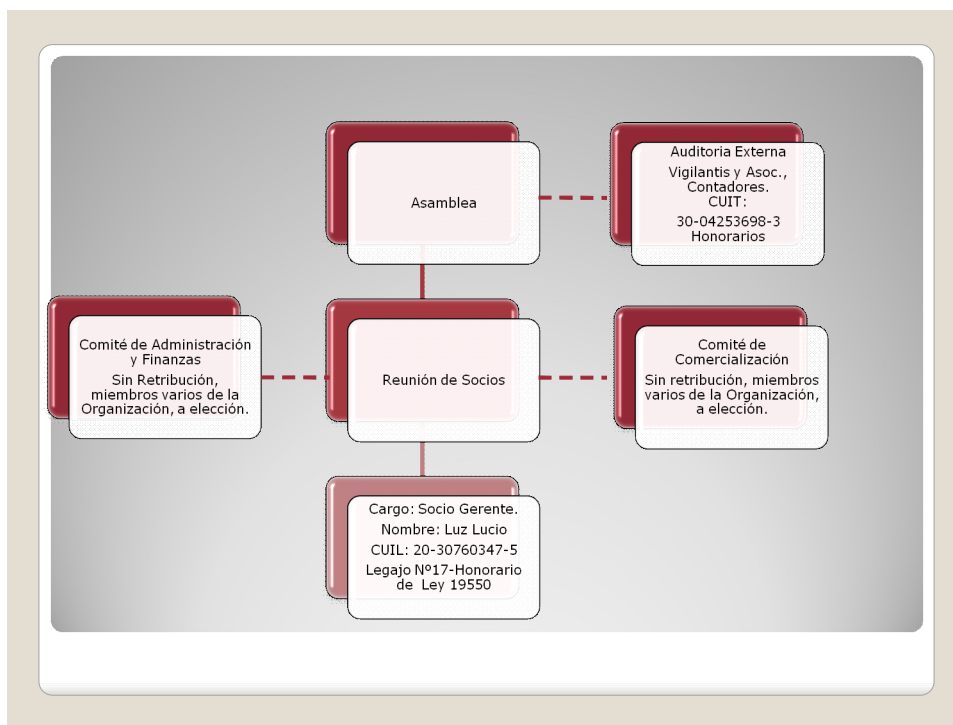


Será fundamental para arribar a esta definición, el debate, y las conclusiones que sobre los distintos roles, funciones y capacidades deberán tener los distintos integrantes de la organización, o sea un buen boceto de los Manuales de Funciones y Procedimientos que regirán en la Empresa, como así mismo no perder de vista el perfil del cliente y del producto con el que trabajará.

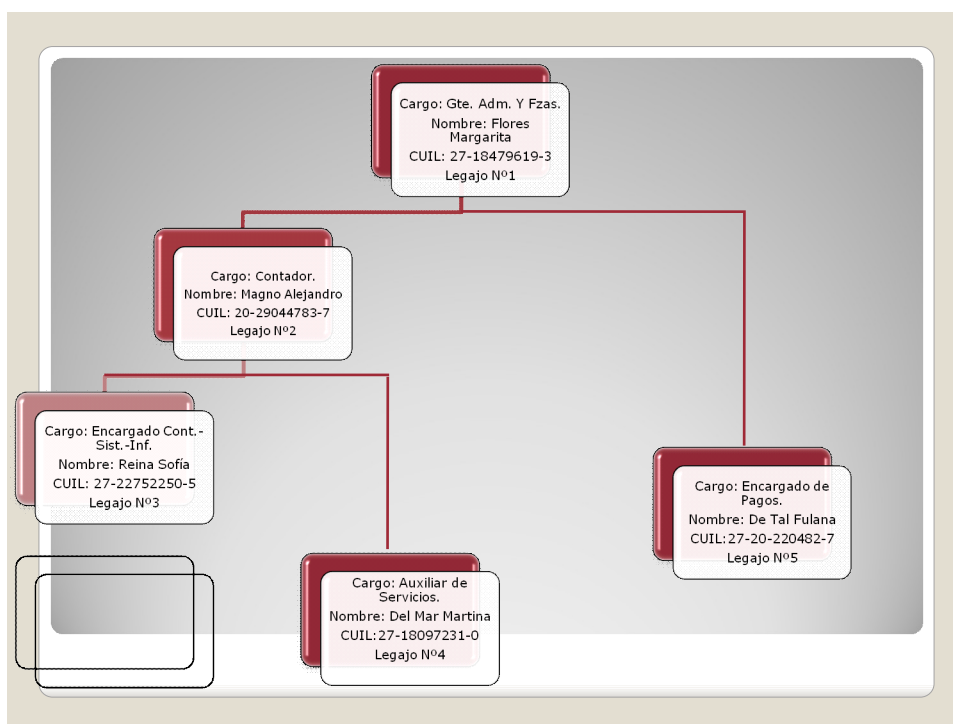
De este organigrama detalladamente deberán definirse la totalidad de los departamentos, áreas y órganos con que se trabajará.

UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

Órgano Volitivo

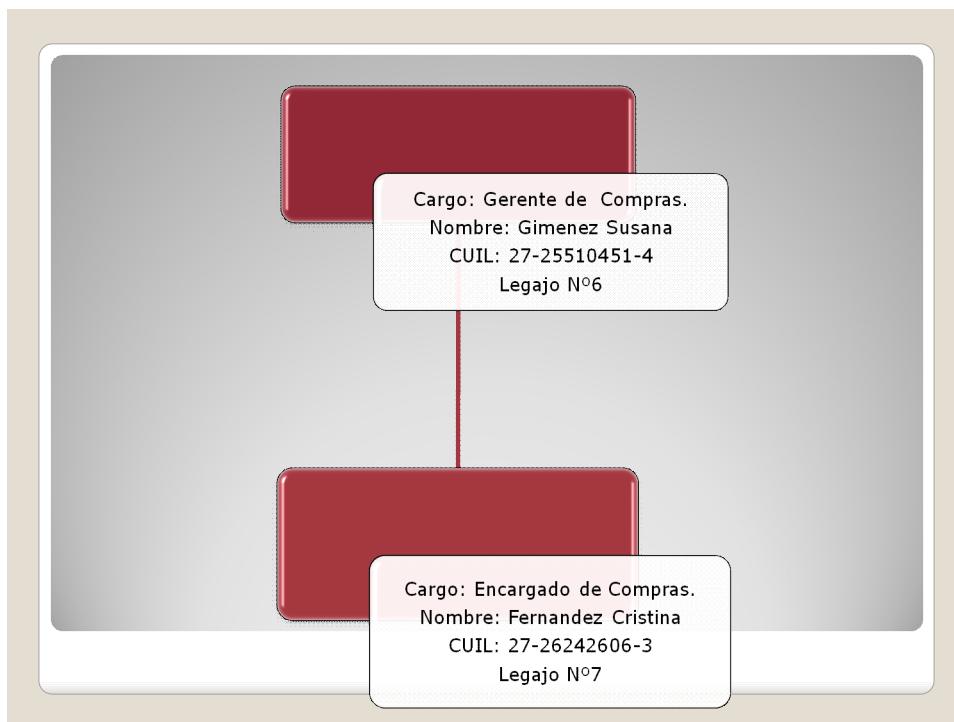


Departamento de Administración y Finanzas

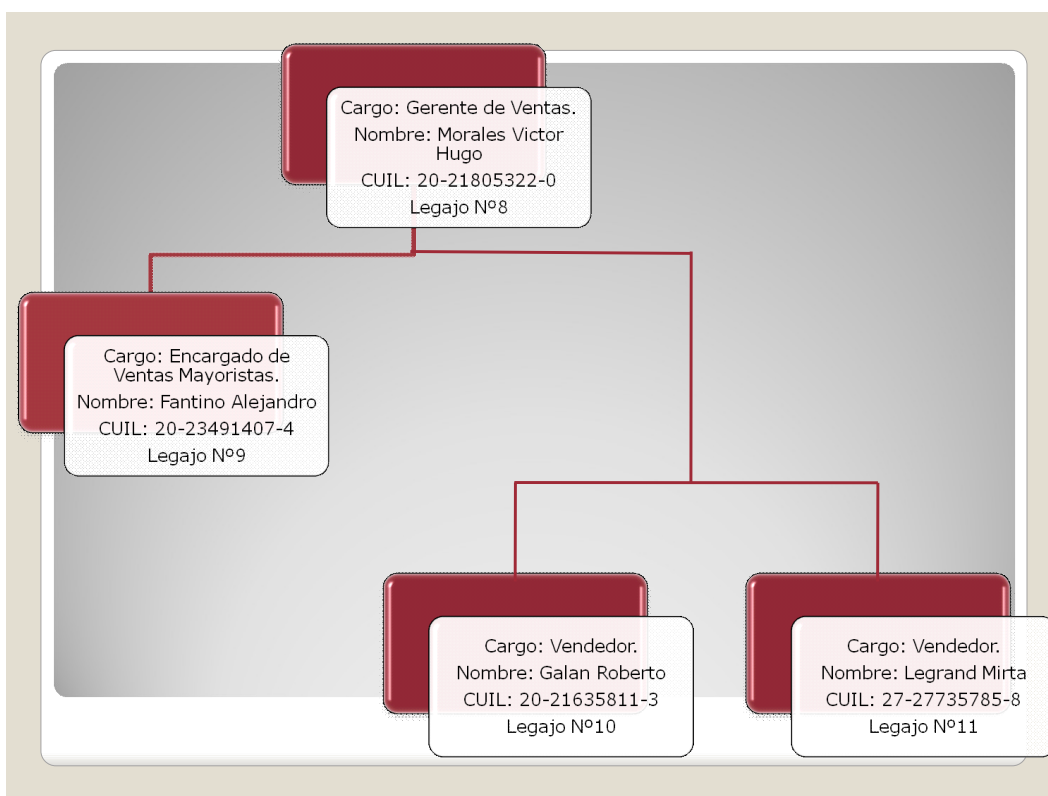


UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

Departamento de Compras

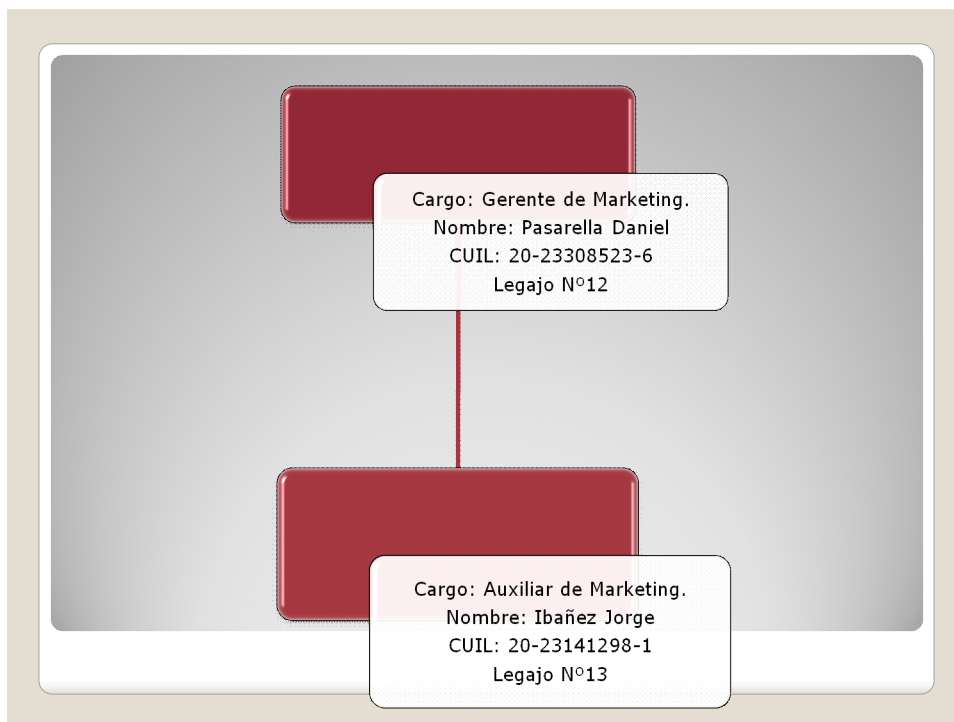


Departamento de Ventas

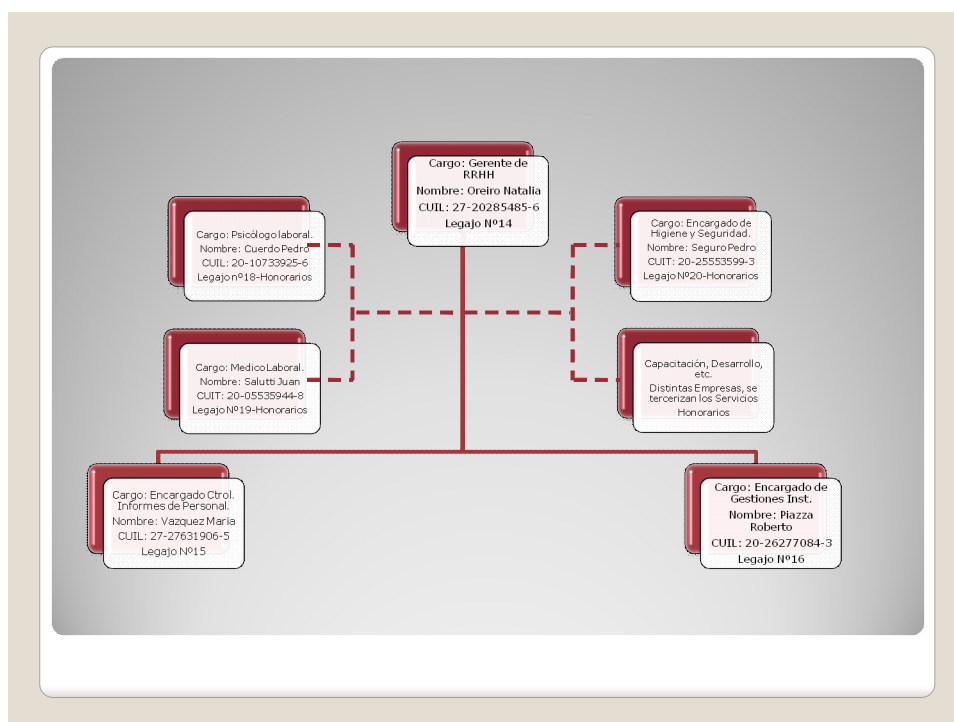


UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

Departamento de Marketing

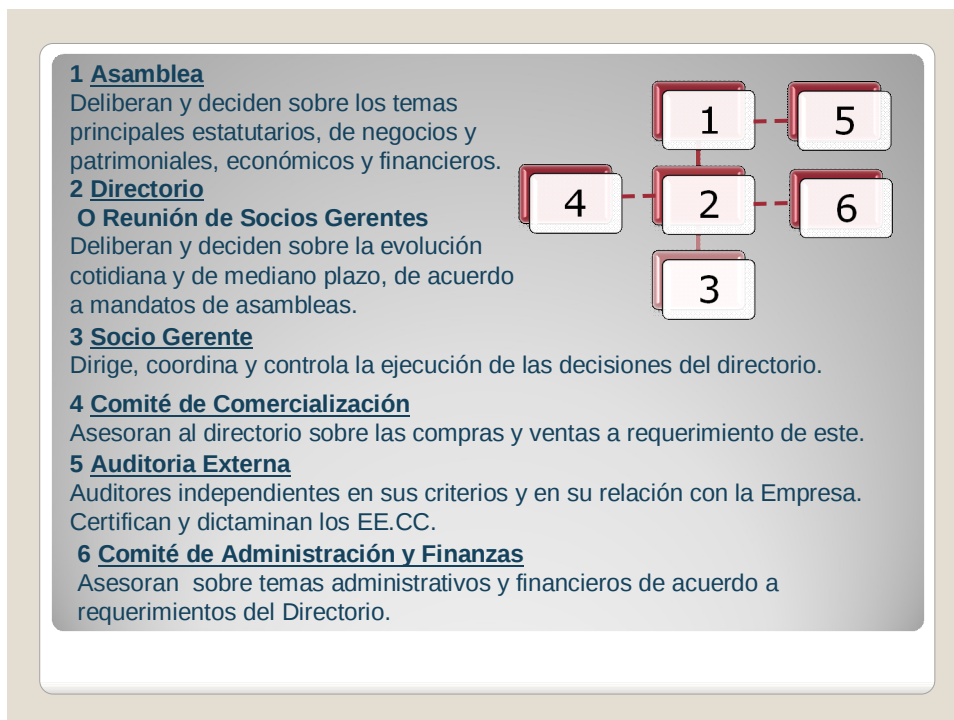


Departamento de Recursos Humanos

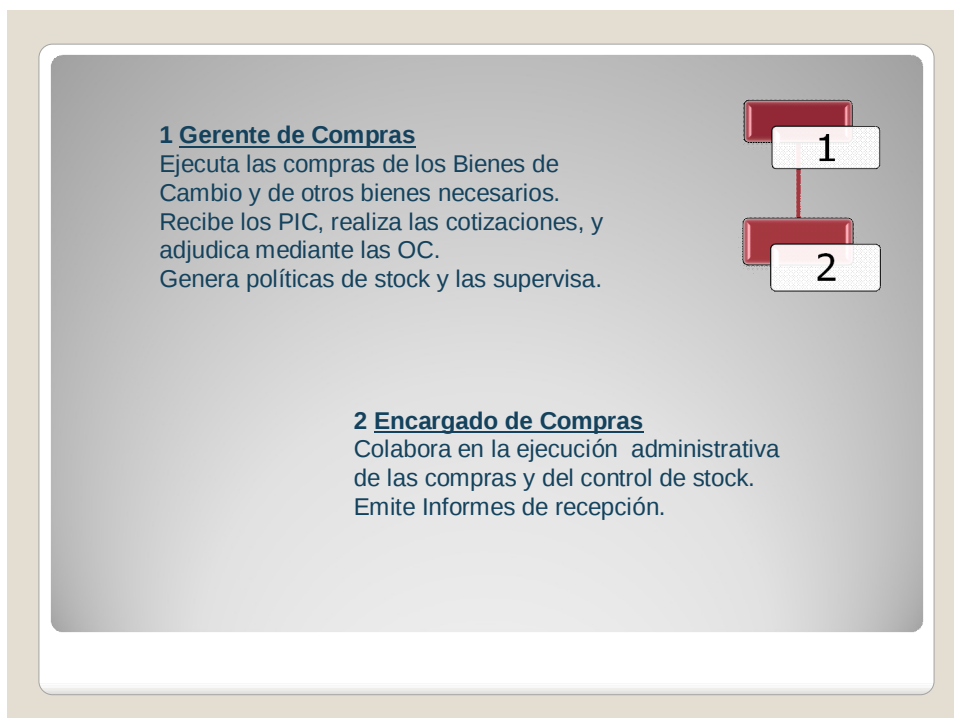
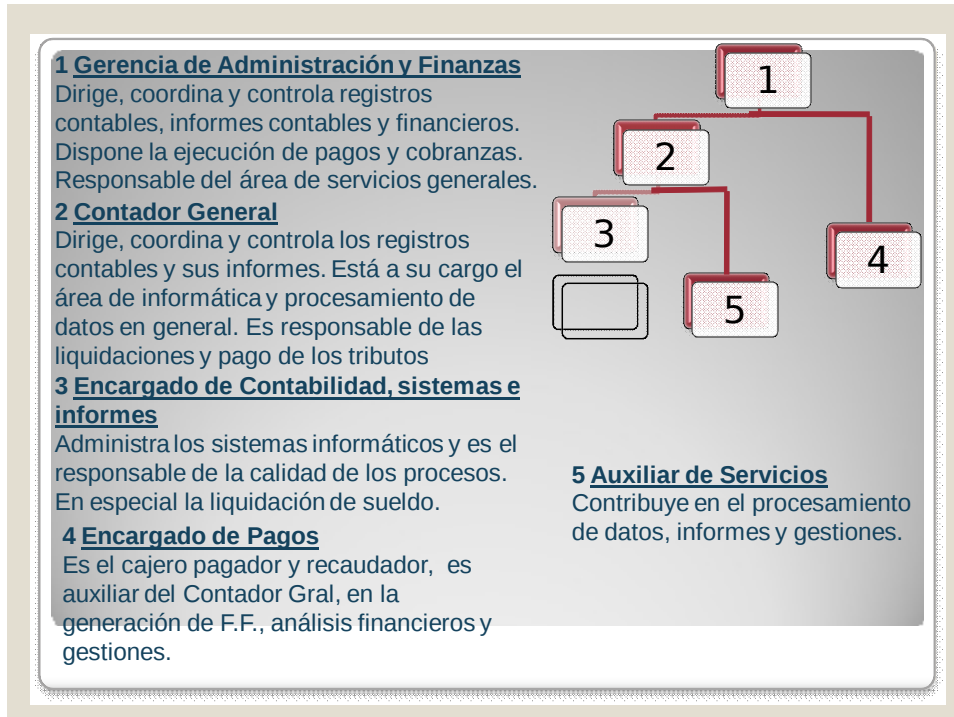


UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

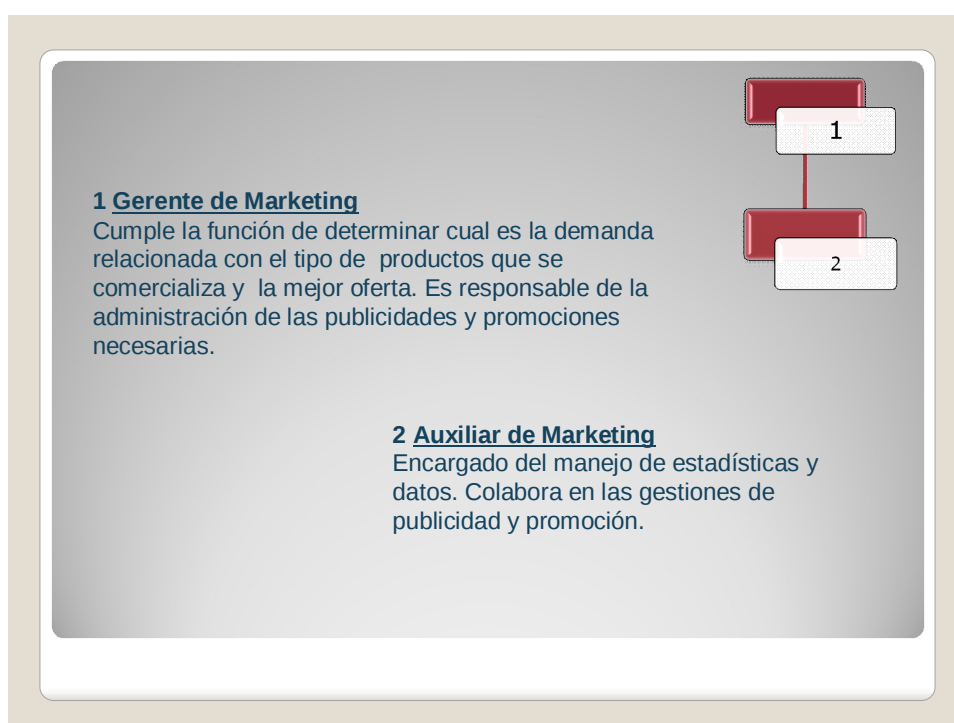
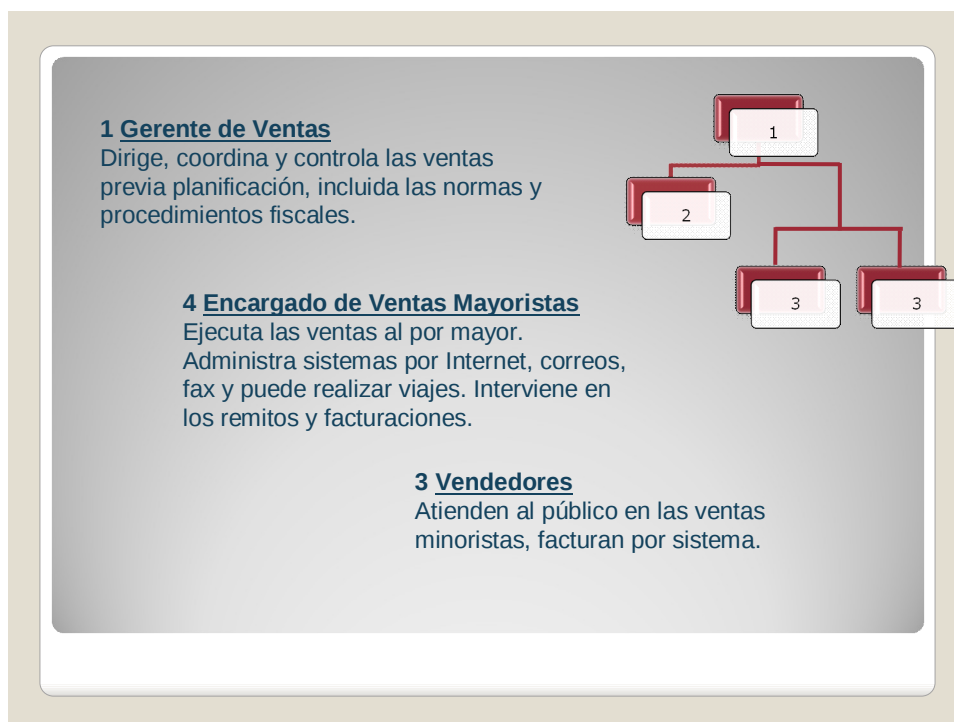
Concluidos los debates y conclusiones, este organigrama de la Empresa definida para La Practica Profesional, será la estructura organizacional que se llevará al laboratorio informático para las labores que se detallarán más adelante. También se dejará un boceto hasta la “segunda parte” (y segundo cuatrimestre) de los Manuales de Funciones y Procedimientos para posteriores trabajos de mayor definición y calidad técnica. La síntesis de funciones esquemáticamente presentada deberá ser igual o similar a la siguiente:



UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.



UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.



UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.



A) Vinculación con el Derecho Laboral, Liquidaciones de Sueldos y Jornales Informatizadas y Otras Retribuciones.

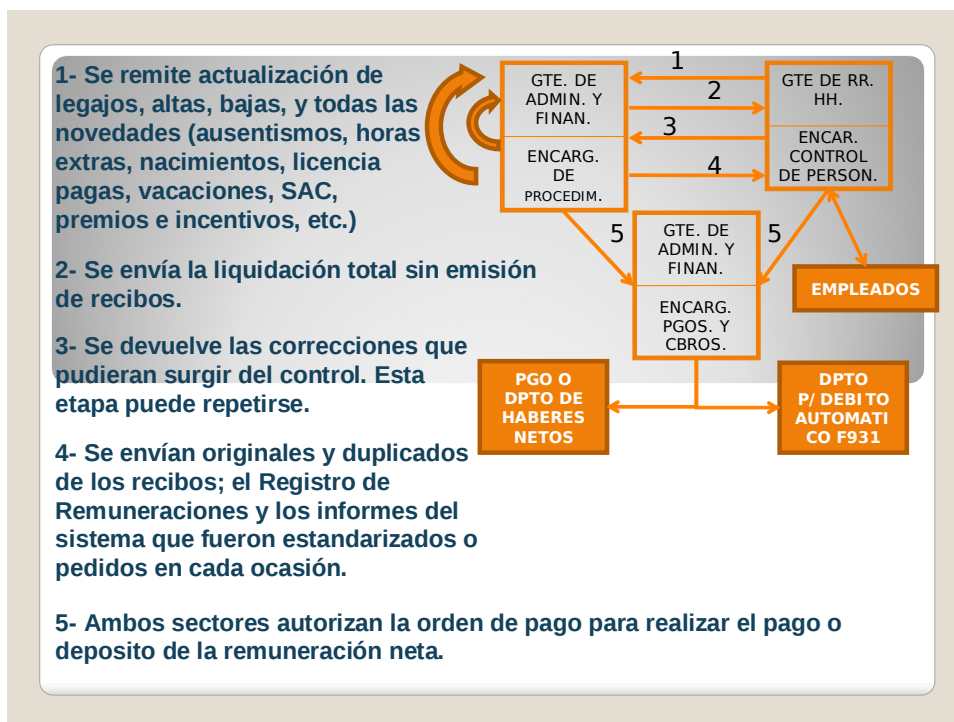
Considerando que la Empresa del caso único e integrador se encuentra bajo el régimen de Empleados de Comercio, se trabajará sobre los puntos que se detallan a continuación dado que la administración de los recursos humanos tiene aspectos íntimamente vinculados con el Derecho Laboral en general, y en particular con los siguientes temas:

1. ¿En qué consiste un convenio colectivo de trabajo y cuál es su origen jurídico?, además ¿cuál es el proceso para modificarlos o sustituirlos? ¿Cuáles son las fuentes para consultarlos e informarse?
2. Contenido y particularidades del Convenio Colectivo de Empleados de Comercio.
3. ¿Qué es una paritaria? ¿Existen otros métodos para pactar salarios y condiciones de trabajo en general? ¿Cuáles son y cómo funcionan? Particularidades al respecto en los últimos convenios de los Empleados de comercio. Algunos parangones con otras actividades.
4. Síntesis del significado e importancia de la ART y del seguro obligatorio de vida. Particularidades de las mismas en el empleo de comercio, si las hay.

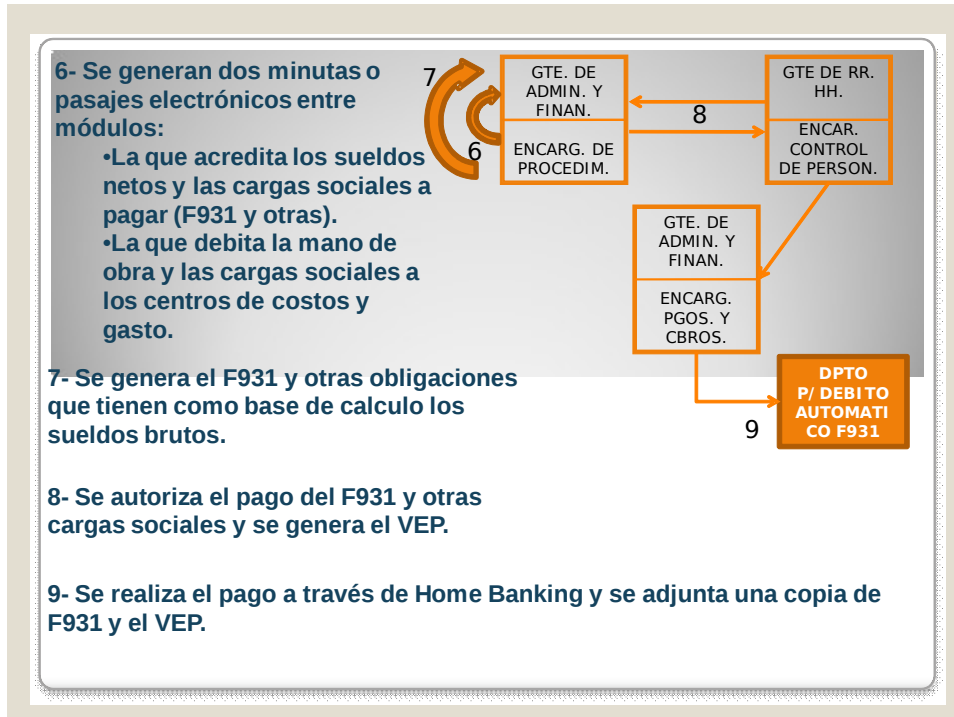
UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.

4. Tratamiento del ausentismo en general y especialmente en los empleados de comercio. Las facultades de la empresa de controlar el ausentismo, en particular por enfermedad. El médico laboral representante del empleador.
5. Tratamiento de licencias especiales que alcancen a los empleados de comercio.
6. Adecuación de los despidos con y sin causa para los Empleados de Comercio.

B) El proceso de liquidación de sueldos y jornales y del SuSS de toda empresa tiene vínculos insoslayables con la administración de la especialidad en Recursos Humanos. En esta Práctica Profesional para Lic. en Recursos Humanos hemos desarrollado un meticuloso y funcional sistema integralmente informatizado de Sueldos y Jornales, del SuSS y de administración del personal en general, para que a través de numerosas prácticas y casos de la empresa diseñada para esta Práctica, se entregue una alta calidad de capacitación.



UNA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA LA LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS, INTEGRADA, E INFORMATIZADA PARA SIMULACIONES EFICIENTES.



C) El proceso integrado de liquidación de sueldos y jornales, del SuSS, de toda otra obligación previsional o inherente a la seguridad social, la grabación e incorporación de los datos obligatorios que identifican a la empresa, la parametrización del sistema y sus actualizaciones, los legajos de los empleados, las altas y bajas en general para los procesos periódicos de liquidación de haberes, la edición de los borradores de liquidación para su control, la impresión de recibos definitivos, el registro de remuneraciones obligatorio por ley, y todos los otros informes que prevé el software que utilizamos, hasta la ejecución de los pagos virtuales, se llevan a cabo en un laboratorio acondicionado a ese fin, donde se encuentra instalado un sistema Tango Gestión Versión 9.50 (ultimo liberado al mercado por su propietario Axoft S.A.) en base a un convenio de reciprocidad educativa superior. El laboratorio es apto para treinta usuarios.

El proyecto se encuentra dirigido a la realización de la liquidación de sueldos y retribuciones de todos los miembros de la empresa durante los seis primeros meses de un año y sus respectivos aguinaldos, con diversas variantes como ser: ausentismo injustificados, licencias pagas, despidos con causa, indemnizaciones, asignaciones familiares, etc.

También, dado que existen sueldos que están referenciados a las retribuciones de socios gerentes, y a terceros que cobran honorarios, se realizaron todos los tratamientos necesarios como para dar capacitación legal para una buena

administración de éstos, como así mismo se procedió a la confección de liquidaciones y pagos correspondientes.

- D) La carga horaria diseñada y usada consiste en 4 hs semanales para el tratamiento de temas teóricos y 4 hs también semanales, para las tareas que se ejecutan únicamente en el laboratorio.**
- E) El cuerpo docente de esta cátedra esta constituido por un profesor titular contratado, una jefa de trabajo práctico y profesores especialistas contratados con una carga cuatrimestral entre 2 como mínimo y 4 como máximos horas para la “primera parte” y “cuatrimestre” en las siguientes especialidades: medicina laboral; higiene y seguridad en el trabajo; psicología laboral; abogado laboralista y especialista en manuales de organización.**

