



RIDAA

Repositorio Institucional
Digital de Acceso Abierto de la
Universidad Nacional de Quilmes



Universidad
Nacional
de Quilmes

(2024). Economía (Programa). Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes

Remuneraciones y beneficios



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 2.5

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

Cita recomendada:

(2024). Economía (Programa). Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. (2024). Remuneraciones y beneficios (Programa). Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/6421>

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

Carrera: Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Año: 2024

Materia: REMUNERACIONES y BENEFICIOS

Créditos: 10 (diez)

Núcleo al que pertenece: Análisis Aplicado

Tipo de Asignatura:

La materia "Remuneraciones y Beneficios" tiene un enfoque Teórico / Práctico, donde los conceptos son presentados, evaluados y aplicados a situaciones reales tanto en el ámbito de la gestión pública como privada.

Para el abordaje de la materia se tomarán los aportes de los principales autores y corrientes que han trabajado el tema.

Presentación y Objetivos:

Lograr que los alumnos internalicen los principios fundamentales del análisis de las remuneraciones y beneficios al personal, identificando e implementando las políticas y prácticas más adecuadas para cada organización.

Desarrollar en los alumnos las habilidades analíticas, de diagnóstico, de evaluación y planificación; utilizando las metodologías y herramientas necesarias para la solución de los problemas propios del área.

Lograr que diseñen programas de compensaciones alineados con la estrategia de negocios de la organización y que sirvan como elementos generadores de motivación para el personal que se desempeña en ella.

Reconocer y desarrollar planes de beneficios, que se adecúen a la cultura y las necesidades del personal en los distintos niveles organizacionales.

Contenidos mínimos:

Motivación y compensación. Principios del área de compensaciones. El departamento de remuneraciones. Análisis y descripción de puestos. Dimensiones de la

Departamento de Economía y Administración Programa Libre

Responsabilidad. Estructura y nivel de remuneraciones: conceptos; factores condicionantes internos y externos; evaluación de puestos; encuestas de remuneraciones; índices de precios. Métodos de remuneración: pagos en función del tiempo, del nivel de actividad y de las utilidades. Administración de las compensaciones individuales: Relación de comparación o índice de posicionamiento, Matriz de Incrementos por mérito. Servicios y beneficios del personal: tipos, planeamiento, costos, ventajas. Planes y cultura organizacional. Programas de beneficios flexibles. Diseño de sistemas de compensación orientados al logro de los objetivos de la organización. Retribuciones a directivos y gerentes. Tipos de remuneración variable: Fundamentos, ventajas y desventajas. Perspectivas de largo plazo versus corto plazo en la formulación de políticas de remuneraciones y beneficios. Sistemas de remuneraciones aplicados en el Sector Público. Políticas de compensaciones y nuevas tendencias. La compensación integral. Adecuación de políticas de compensaciones para las Pymes.

Contenidos Temáticos o Unidades:

1. Introducción a la Administración de Remuneraciones y Beneficios

Definición e importancia de la Administración de Compensaciones. Factores que afectan la remuneración – condicionantes internos y externos. Principios fundamentales y herramientas correlativas. Concepto de remuneración y de Beneficio. Entorno legal y legislación salarial. Diferentes formas de compensar. Motivación y Compensación. Compensación Total. El Departamento de Remuneraciones y sus relaciones con otras áreas.

Bibliografía Obligatoria:

Franklin, E.; Krieger Mario. "Comportamiento Organizacional" Pearson (2011)
Capítulo 5 Motivación de las personas en las organizaciones.

Aprobado por R (CD) N°016/24
Departamento de Economía y Administración

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

Gómez Mejía, Luis "Dirección y Gestión de Recursos Humanos" Editorial Prentice Hall (2001) – Capítulo 10, Gestión de la retribución (Pág. 351/382).

Sackmann Bengolea, A. & Suarez Rodriguez M. "Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones" Editorial Macchi (2000). Capítulo 11: Teorías del Salario; Capítulo 12: Administración de Remuneraciones (Pág. 281 a 298) y; Capítulo 13: El Departamento de Remuneraciones (Pág. 299 a 310).

Bibliografía de Consulta:

Lanham, E. "Valuación de puestos" Editorial C.E.C.S.A. (1979) – Capítulo 1 y 2, Introducción y Organización (Pág.11/41).

Lawler E. "Como recompensar la excelencia" Editorial Norma (2001). Primera Parte: Como motivar y satisfacer a las personas excelentes (Pág. 66/88).

O.I.T. "Los Salarios" (1977) Apéndice 1 (Pág. 189/192 y 231/237).

2. Análisis y Descripción de Puestos

Fundamentos del diseño de estructuras organizacionales. El funcionamiento de la Organización. Descripción de puestos. Importancia. Métodos de relevamiento de la información. Aplicaciones derivadas. Tipos, formatos y elementos. Condicionantes básicos del proceso. Desarrollo interno o externo. Dimensiones de la Responsabilidad.

Bibliografía Obligatoria:

Robbins S.; Judge T. "Comportamiento Organizacional" Pearson (2013) Capítulo 15 Fundamentos de la estructura organizacional.

Sackmann Bengolea, A. & Suarez Rodriguez M. "Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones" Editorial Macchi (2000). Capítulo 1: Análisis de tareas (Pág. 1 a 58).

The Hay Group "Marco Teórico: Descripción de puestos de trabajo – Sistema Hay" (1999).

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

Bibliografía de Consulta:

Mintzberg Henry "Diseño de organizaciones eficientes" Editorial El Ateneo (1994)
Capítulo 1, Fundamentos de las estructuras organizativas (Pág. 5 a 23).

The Hay Group "Descripción de puestos de trabajo – Sistema Hay" (1999) Anexos:
Preparación para la Entrevista de descripción de puestos; Glosario de términos.

3. Evaluación de Puestos

Definición e Importancia. Consideraciones sobre la relación "hombre/tarea".
Clasificación de los sistemas de evaluación de Puestos: No Analíticos y Analíticos.
Métodos; Ranking Simple u Ordenamiento, Clasificación por Categorías o Gradación. Descripción. Elaboración de la escala. Evaluación por factores y puntos; Componentes y aplicación del sistema. Manual de Evaluación: Elección y valor relativo de los factores, tipos de progresión. Ventajas y desventajas de los métodos.

Bibliografía Obligatoria:

Fernández Ríos M. & Sanchez J.C. Valoración de puestos de trabajo. Editorial Díaz de Santos (1997). Capítulo 1 Consideraciones generales sobre valoración de puestos de trabajo.

Varela Juárez, R. Administración de la Compensación – Sueldos, salarios y prestaciones - 2º Edición. Editorial Pearson (2013) Capítulo 5 Valuación de Puestos. Capítulo 6 El modelo de puntos.

Apuntes de Cátedra

Bibliografía de Consulta:

Lanham, E. "Valuación de puestos" Editorial C.E.C.S.A. (1979) – Capítulo 4
Clasificación de Puestos.

Dolan, S. La gestión de los recursos humanos. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid (2003). Capítulo 9: El sistema de compensaciones: la equidad interna y externa.

4. Encuesta de Remuneraciones.

Concepto y propósito. Competitividad externa. Tipos de Encuesta. Planeamiento del

Departamento de Economía y Administración Programa Libre

estudio: Definición del mercado y de la muestra de puestos. Clasificación y confidencialidad de la información. Proceso de relevamiento. Tabulación y análisis de los resultados. Cuantificación de beneficios; engrosamiento y anualización.

Bibliografía Obligatoria:

Hidalgo, Bernardo. Remuneraciones Inteligentes Granica (2016) Capítulo V Investigación de Mercado.

Sackmann Bengolea, A. & Suarez Rodriguez M. "Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones" Editorial Macchi. Capítulo 19: Investigación del mercado salarial.

Bibliografía de Consulta:

Varela Juárez, R. Administración de la Compensación – Sueldos, salarios y prestaciones - 2º Edición. Editorial Pearson (2013) Capítulo 7 Administración de la Compensación.

5. Estructura de Salarios

Tipos de Estructuras salariales: rígidas y flexibles. Diseño; Principales Magnitudes – Punto Medio, Progresión, Amplitud, Solapamiento, Abanico Salarial. Curva de Salarios.

Bibliografía Obligatoria:

Hidalgo, Bernardo. Remuneraciones Inteligentes Granica (2016) Capítulo VI Escalas de Compensaciones.

Apuntes de Cátedra.

Bibliografía de Consulta:

Lanham, E. "Valuación de puestos" Editorial C.E.C.S.A. (1979) – Capítulos 12 Clases de Puestos y Capítulo 15 La Estructura de los Salarios.

6. Administración de las Compensaciones Individuales

Programa de Incrementos por mérito: Matriz de mérito. Principales variables: zonas de pago. Información requerida para la gestión: Relación de comparación o índice

Aprobado por R (CD) N°016/24
Departamento de Economía y Administración

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

de Posicionamiento.

Bibliografía Obligatoria:

Maristani J. "Administración de Recursos Humanos" Prentice Hall (2001) Capítulo 17 Administración de Remuneraciones (Pag. 220/234).
Apuntes de Cátedra.

7. La Retribución Indirecta

Beneficios: Origen y Objetivos. Clasificación. Relación con el salario base. Las culturas laborales y el programa de beneficios. Ventajas e inconvenientes. Nuevas tendencias: Beneficios no tradicionales y Programa de Beneficios Flexibles.

Bibliografía Obligatoria:

Dolan, S. La gestión de los recursos humanos. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid (2003). Capítulo 10: El sistema de compensaciones: la retribución variable e indirecta.
Sackmann Bengolea, A. & Suarez Rodriguez M. "Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones" Editorial Macchi (2000). Capítulo 20 La remuneración indirecta (Pág. 491/514).

Bibliografía de Consulta:

Flannery; D.A. Hofrichter; P.E. Platten "Personas, Desempeño y Pago" The Hay Group Editorial Paidós (1997) Capítulo 6 – Los Beneficios en la Organización en cambio.

8. Compensación Variable

Diseño de sistemas de compensación orientados al logro de los objetivos de la organización. Tipos de remuneración variable: Fundamentos, Ventajas y Desventajas. Perspectivas de largo plazo versus corto plazo en la formulación de políticas de remuneraciones. Sistemas de incentivos a corto y largo plazo para la atracción y fidelización de talentos. Productividad: concepto e importancia. Participación en los beneficios (Gain Sharing), Stock Options y otras formas de recompensar.

Bibliografía Obligatoria:

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

Dolan, S. La gestión de los recursos humanos. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid (2003). Capítulo 10: El sistema de compensaciones: la retribución variable e indirecta.
Morales Arrieta J. & Velandia Herrera N. Salarios – Estrategia y sistema salarial y de compensaciones. Editorial Mc. Graw Hill (1999). Capítulo 7 Factores compensatorios basados en el rendimiento (Pág. 217 a 269).

Apuntes de Cátedra

Bibliografía de Consulta:

Belcher J.Jr. "Participación en los Beneficios – Gain Sharing" . Ediciones Granica Capitulo 1 (Pág. 11 a 67).

Lawler E.III "Cómo recompensar la excelencia". Editorial Norma (2001). Capitulo 7 Premiar el desempeño individual (Pág. 163/183); Capitulo 9 Retribuciones basadas en el desempeño de los equipos de trabajo (Pág. 229/248); Capitulo 10 Premiar la excelencia de toda la organización (Pág. 249/281).

Lawler E. III "La Ventaja definitiva". Ediciones Granica (1996). Capitulo 8 Remuneración por desempeño (Pág. 247/285).

9. Sistema de Remuneraciones en PyMEs y en el Sector Público

Adecuación de políticas de compensaciones para las Pymes. Sistemas de remuneraciones aplicados en el Sector Público.

Bibliografía Obligatoria:

Longo F. Merito y Flexibilidad. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público (2004). Barcelona Paidós. Capítulos 5, 6 y 7.

Maristany J. "Fundación y Crecimiento de las PyMEs" (2008) Fondo Editorial Consejo Profesional de Ciencias Económicas. Capitulo 4 El problema de los recursos humanos.

Bibliografía de Consulta:

Behn R. "Acerca de las limitaciones de la remuneración por desempeño" Versión original en Bob Behn's Public Management Report. Volumen 1, N° 5 Enero (Versión en español de TOP).

Departamento de Economía y Administración
Programa Libre

10. Políticas de Compensaciones y Nuevas Tendencias

Proceso de diseño e implementación. Tipos de políticas de compensaciones alineada a la estrategia del negocio. Principios, finalidad, programa y presupuesto. Administración estratégica de compensaciones: Comunicación, control y revisión de las políticas. Remuneración de expatriados. Broad banding. Compensación Integral.

Bibliografía Obligatoria:

Hidalgo, Bernardo. Remuneraciones Inteligentes Granica (2016) Capítulo VIII Nuevas prácticas.

Varela Juárez, R. Administración de la Compensación – Sueldos, salarios y prestaciones - 2º Edición. Editorial Pearson (2013) Capítulo 9 Nuevas tendencias en la compensación.

Bibliografía de Consulta:

Flannery; D.A. Hofrichter; P.E. Platten "Personas, Desempeño y Pago" The Hay Group Editorial Paidós (1997) Capítulo 4 Estrategias y tácticas de remuneración dinámica (Pág. 127/181).

Evaluación:

Las condiciones para aprobar la asignatura son las establecidas en el Régimen de Estudios. El examen tendrá una instancia escrita y otra oral con la presentación del Trabajo de Campo solicitado de acuerdo con las consignas impartidas por el docente. El alumno deberá entregar el Trabajo de Campo completo a la Dirección de la Carrera 20 (veinte) días antes de la fecha de constitución de la mesa.

Para ello debe contactar a la carrera al correo: carrerarrhhyrll@unq.edu.ar