

CARRERA: 306 – Licenciatura en Administración de Recursos Humanos

ASIGNATURA: 26 – Remuneraciones y Beneficios

PLAN:

NIVEL:

HORAS CÁTEDRA POR SEMANA

AÑO ACADÉMICO: 2012

PROFESOR A CARGO: Héctor Esteban

COORDINADORA DOCENTE: Claudia Marcela Bonomi

I-OBJETIVOS:

Al finalizar el primer semestre, los alumnos contarán con las herramientas y criterios necesarios para desarrollar, implementar y administrar un sistema de gestión de las remuneraciones y beneficios para el personal de una organización.

Asimismo, conocerán las múltiples formas de interrelacionarse con Consultores especializados.

II-CONTENIDO:

1. UNIDAD I: INTRODUCCIÓN

- a. Contenido:
 - i. Objetivos y alcances
 - ii. Marco económico y social – local e internacional –
 - iii. Políticas
 - iv. Vinculación con los otros departamentos de RRHH
 - v. Influencia sobre los resultados del negocio
 - vi. Tendencias
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 100%
- d. Horas mínimas: 5 horas

2. UNIDAD II: EQUIDAD

- a. Contenido:
 - i. Estructura Organizacional
 - 1. Empresa
 - 2. Organigrama
 - 3. Funciones principales
 - ii. Equidad basada en el Análisis de Puestos
 - 1. Objetivos
 - 2. Metodologías
 - 3. Niveles Definidos
 - 4. Evaluación por Factores
 - a. Sistema de Puntos
 - 5. Estructura de Puestos
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 70% / Taller = 30%
- d. Horas mínimas: 20 horas

3. UNIDAD III: COMPETIVIDAD

- a. Contenido:
 - i. Objetivos
 - ii. Tipos de encuesta
 - 1. Generales
 - 2. Específicas
 - 3. A Medida
 - 4. Internacionales
 - iii. Procesamiento y análisis de datos
 - iv. Presentación de informes finales y recomendaciones
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 60% / Taller = 40%
- d. Horas mínimas: 10 horas

4. UNIDAD IV: ESTRUCTURA SALARIAL

- a. Contenido:
 - i. Objetivos
 - ii. Diseño
 - iii. Normas y procedimientos
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 70% / Taller = 30%
- d. Horas mínimas: 10 horas

5. UNIDAD V: REMUNERACIONES VARIABLES

- a. Contenido:
 - i. Objetivos
 - ii. Metodologías
 - 1. Selección de indicadores
 - 2. Criterios de administración
 - 3. Monitoreo del sistema
 - iii. Aspectos políticos.
- b. Bibliografía: (01 y 02)
- c. Metodología: Teoría = 80% / Taller = 20%
- d. Horas mínimas: 10 horas

6. UNIDAD VI: BENEFICIOS

- a. Contenido:
 - i. Objetivos
 - ii. Tipos
 - iii. Administración
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 90% / Taller = 10%
- d. Horas mínimas: 5 horas

7. UNIDAD VII: IMPUESTOS CUARTA CATEGORÍA, APORTES Y CONTRIBUCIONES

- a. Contenido:
 - i. Cuadro de Aportes y Contribuciones
 - ii. Impuesto a las Ganancias
 - iii. Grossing Up
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 90% / Taller = 10%
- d. Horas mínimas: 5 horas

8. UNIDAD VIII: HERRAMIENTAS DE MEDIANO Y LARGO PLAZO PARA RETENER Y MOTIVAR PERSONAL CLAVE

- a. Contenido:
 - i. Tipos
 - ii. Análisis comparativo
- b. Bibliografía: (01 y 02)
- c. Metodología: Teoría = 100%
- d. Horas mínimas: 5 horas

9. UNIDAD IX: ADMINISTRACIÓN DE LA POLÍTICA DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

- a. Contenido:
 - i. Indicadores
 - ii. Políticas y criterios de gestión
 - iii. Normas y procedimientos
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 100%
- d. Horas mínimas: 5 horas

10. UNIDAD X: EXPATRIADOS

- a. Contenido:
 - i. Objetivos
 - ii. Criterios básicos de administración de remuneraciones y beneficios
- b. Bibliografía: (01)
- c. Metodología: Teoría = 100%
- d. Horas mínimas: 5 horas

11. UNIDAD XI: SÍNTESIS

- a. Aplicación, en distintos escenarios, de los conceptos y experiencias adquiridos

III-Metodología de enseñanza

El desarrollo de la cátedra se da bajo la siguiente metodología:

- Teórico y Taller
- Prácticos grupales

IV-Criterios de evaluación

- **Trabajos prácticos**
 - TP01 Grupal: Evaluación de una muestra de puestos
 - TP02 Grupal: Diseño de una encuesta de mercado
 - TP03 Grupal: Diseño de una estructura salarial.
- **Parcial**
 - Abarca hasta Unidad III inclusive
 - Presentaciones individuales
 - Presentaciones grupales
- **Final**
 - Presentación de una solución integral para una empresa determinada.
 - Preguntas basadas en lo expuesto en clase y la bibliografía

V-BIBLIOGRAFÍA:

- Compensación Estratégica – Pedro Jaureguiberry. Ed. Dunken
- Salarios – Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones – Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera. Ed. Mc Graw Hill
- Valuación de puestos - E. Lanhan
- Evaluación de tareas y Administración de Remuneraciones - Jaime Maristany