Curso de Posgrado en

COMPENSACIÓN TOTAL



INTRODUCCIÓN

Para el logro de su propósito y objetivos, las organizaciones requieren del talento que asegure sus procesos, para lo cual incorporan a las personas que cuenten con el conocimiento, la experiencia y el potencial de desarrollo, así como una cultura organizacional adecuada a sus valores y relaciones.
Desarrollar y establecer un sistema de compensaciones que permita atraer, retener y motivar a las personas más adecuadas, constituye el primer desafío del Administrador.
El segundo desafío, es situacional, ya que en el día a día el Administrador enfrenta, canaliza y resuelve los conflictos concretos que surgen en la dinámica de la relación capital-trabajo.
La administración de las compensaciones impacta notablemente sobre la motivación y el desempeño de los equipos de trabajo, así como sobre el clima laboral, y por ende en los resultados de toda la compañía, convirtiéndola en un área de gestión estratégica.

CARACTERÍSTICAS

Se trata de un Posgrado de Especialización en Compensación Total (Remuneraciones y Beneficios) en el marco de una visión sistémica del área de Recursos Humanos, que permita a los profesionales de las carreras afines enfocarse en las funciones específicas de la administración. El mismo está dictado en modalidad virtual para facilitar la participación de residentes en el interior del país o de la región.
Para el desarrollo de estos objetivos hemos definido los siguientes puntos de vista:
La equidad interna y la competitividad externa.

- El reconocimiento del desempeño y el mejoramiento continuo.
- La coherencia del costo para el negocio.
- La motivación y resolución de conflictos.

OBJETIVOS

Generar un espacio de reflexión y producción de conocimiento sobre las Compensaciones, las Relaciones del Trabajo, y los Intereses Compartidos por las organizaciones y las personas, con la finalidad de Desarrollar Especialistas en Administración de Compensaciones.

Específicos

Al finalizar el posgrado, los participantes estarán en condiciones de:

- Analizar los contenidos de responsabilidad de los puestos de una organización.
- Desarrollar un manual de evaluación de puestos
- Establecer una política de compensaciones adecuada a la misión de la empresa.
- Elegir / Diseñar una estructura salarial alineada con la estrategia del negocio.
- Manejar información de mercado y valorizar los puestos de la empresa.
- Desarrollar un diagnóstico y proponer un plan de acciones correctivas.
- Diagnosticar el esquema de beneficios y proponer mejoras sobre el mismo.

- Comunicar el sistema de remuneración a los empleados, generando confianza.
- Conocer las técnicas modernas de pago variable y sus ventajas y desventajas.
- Manejar los esquemas de gestión de desempeño como herramienta gerencial.
- Reconocer los conflictos y elegir una técnica de resolución.

DESTINATARIOS

PERFIL PROFESIONAL

El posgrado en Compensación Total está dirigido hacia aquellos profesionales del área de Recursos Humanos que se desempeñan en todos los niveles de la organización, que necesitan ampliar o consolidar sus conocimientos teórico-técnicos, especializándose en la función de Compensaciones (Remuneraciones y Beneficios), o que requieran manejar fluidamente las herramientas para acompañar el cambio o el desarrollo de la gestión del área.

PROGRAMA ACADÉMICO

INTRODUCCIÓN

Objetivos de aprendizaje; Metodología didáctica; Indicadores de evaluación del curso. Concepción del Ser Humano; Trabajo Humano; Motivación; Dialéctica Generacional; Punto de partida: Cuadro de situación actual de la propia organización

UNIDAD 1

División del trabajo y organización; Valor de la empresa; Capital Humano; Relación trabajo-capital; Teoría del salario; Teoría General de Jaques; Visión, Misión y Valores; Estrategia del Negocio; Estrategia de RH; Procesos estratégicos de Recursos Humanos; Función y objetivos de la Administración de Compensaciones; Filosofía, Estrategia e Instrumentación de Pago; Alcance de las prácticas; Estructuración con otros procesos de Recursos Humanos; Política de Compensación; Factores que inciden en la definición; Política vs. Práctica; Elementos que componen la política.

UNIDAD 2

Elementos Tácticas e Instrumentos de Compensaciones. Descripción y análisis de puestos; Desarrollo del contenido; Aplicaciones; Relevamiento y redacción; Relación con la Evaluación de Puestos; Formularios; Prácticas de Análisis. Contenidos de responsabilidad de los puestos; Factores comunes de los puestos.

UNIDAD 3

Sistemas de Valuación de puestos; Estudios previos a la implantación de un sistema de evaluación de puestos. Elección de factores para el manual de evaluación; Práctica de elaboración de un manual de evaluaciones. Principales sistemas internacionales de evaluación de puestos. Funcionamiento de Comités. Diseño de estructura; Categorización y Alineamiento de los puestos.

UNIDAD 4

Análisis del mercado Salarial; Encuesta de sueldos; Tipos de encuestas: Privadas, Comerciales, Club de Empresas. Elección de los puestos a estudiar y de las empresas participantes; Información a relevar. Medidas estadísticas, reporte y nivel de análisis de la devolución. Práctica de valoración de la estructura salarial; Posición de la compañía frente al mercado general y al mercado de competencia; Diagnóstico de costos. Asesoramiento a la dirección general.

UNIDAD 5

Pago variable; Premios; Incentivos; Comisiones; Stock Options; Participación en las ganancias; Beneficios y su flexibilidad; Fundamentación para el otorgamiento; Técnicas modernas de la Administración de Compensaciones. Pago por competencias; Competencias como factores de tamaño; Invertir en competencias; Bandas más amplias de remuneración.

UNIDAD 6

Principios y objetivos de la Administración Salarial; Concepto de Compensación Total; Evolución de los sueldos; Ajustes del mercado; Aumentos por costo de vida; Aumentos por mérito; Reclasificación del puesto; Promociones; Transferencias; Sistemas de evaluación de mérito; Relación con los empleados, Negociación de la compensación; Comunicación; Signos, símbolos y convenciones; Mapas mentales; Lenguaje de los estilos sociales.

UNIDAD 7

Gestión del desempeño. Visión, Misión y Valores; Propósito; Proceso; Beneficios del programa; Recursos para la implementación; Responsabilidades; Inventario personal de Desempeño; Objetivos; Fuentes; Características; Planes de Acción; Monitoreo del desempeño; Fuentes y Documentación; Coaching; Preparación de la sesión de coaching; Lenguaje de los estilos sociales; Reunión de coaching; Ejercicio de Feed Back; Evaluación del desempeño; Análisis de la información; Revisión de calificaciones; Calibración.

Bibliografía

- McConnell, Brue, Macpherson: "Economía Laboral". Mac Graw Hill. España. 2003.
- David Belcher: "Wage and salary administration" Prentice- Hall. Traducción Ediciones
- Deusto, Bilbao, España.
- Morales Arrieta, Juan Antonio y Velandia Herrrera, Néstor Fernando "Salarios.
- Estrategia y Sistema Salarial o de Compensaciones" Mac Graw Hill. Bogotá. 1999.
- Fernández Ríos M. y Sánchez J. C. "Valoración de Puestos de Trabajo"
- Madrid. Editorial Díaz de Santos 1997.
- Flannery, Hofrichter, Platten: "Personas, desempeño y pago". Editorial Paidós, 1996.
- Lawler, Edward: "La retribución". Editorial Mc Graw Hill. México. 1983.
- Belcher, John: "Participación en los beneficios". Ediciones Granica, 1993. Barcelona.
- Ludwig von Bertalanffy: "Teoría General de los sistemas". Fondo de cultura económica.
- México. 1992.
- Alfred Sauvy: "La población". EUDEBA. 1998.
- Fernandez, Cubeiro; Dalziel: "Las competencias: Clave para una gestión integrada de los
- Recursos Humanos". Ediciones Deusto. España. 1990.
- Dave Ulrich: "Recursos Humanos Champions". Ediciones Granica. Buenos Aires. 1997.

DIRECCIÓN ACADÉMICA Y CUERPO DOCENTE

Fulgi, Juan José · Coordinador académico

Ha cursado estudios de grado en Relaciones Laborales (UdeMM), de postgrado en Capacitación y Desarrollo Organizacional (UB) y de Maestría en Psicología Empresarial (UB).
Ha realizado cursos de especialización en Compensaciones (Sistemas HAY / Mercer), Gestión del Cambio, Roles y Funciones, Psicofísica y Comunicación, Liderazgo (Developing Leaders), y Planeamiento del Desarrollo. Se encuentra certificado en Coaching Ontológico y Humanista, en Lego® Serious Play® y en Metodologías Ágiles.
Es docente de grado en las materias de Recursos Humanos y Trabajo y sociedad en la Universidad Nacional de Lomas de Zamora, y de los postgrados de Gestión por Competencias y de Conducción Ejecutivo Empresarial de la Universidad de Belgrano.
Se ha desempeñado en empresas internacionales como Cyanamid de Argentina, American Home Products y Ampacet South America, como Director Regional de Recursos Humanos.
Actualmente se desempeña como Socio en Total Rewards y en Mindup con responsabilidad en Desarrollo Organizacional y Procesos de Transformación Cultural.

CONSIDERACIONES GENERALES

FECHAS, MODALIDAD, APROBACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Inicia	Finaliza	Cursada	Duración
8 de Mayo de 2027	4 de Diciembre de 2027	Sábados de 9 a 13 h. según cronograma	64 horas

Modalidad

Clases en vivo y en directo por plataforma ZOOM.

Aprobación

Los requisitos para la aprobación son los siguientes:

- Asistencia mínima: 75 % de las clases.
- Aprobación de los trabajos prácticos durante la cursada.

Proceso de Admisión

- Ficha de inscripción
- Copia del título de grado (si posee)
- Copia del documento de identidad

Calendario

- El calendario académico puede variar en caso de coincidir con algún feriado.

Cronograma de clases

- 8 y 22 de mayo
- 5 y 26 de junio
- 17 y 31 de julio
- 14 y 28 de agosto
- 11 y 25 de septiembre
- 9 y 23 de octubre
- 6, 13 y 27 de noviembre
- 4 de diciembre

Evaluación e indicadores de aprendizaje

La evaluación de los participantes se desarrollará en base a los siguientes criterios:

- Asistencia a clase (75% es el mínimo obligatorio)
- Participación en clase y compromiso con los equipos de trabajo.
- Presentación de todos los trabajos solicitados en el transcurso de la cursada, en los tiempos requeridos, teniendo en cuenta:

1. Precisión conceptual.
2. Demostración de lectura y comprensión de la bibliografía.
3. Relación entre la práctica y la teoría.
4. Claridad y precisión en la expresión escrita

Metodología de clases

- Exposiciones discursivas y dialogadas en base a la dinámica de emergentes.
- Ejercicios prácticos individuales para que los participantes se involucren con mayor profundidad.
- Video-debates para el ejercicio del pensamiento crítico y la identificación de competencias.
- Lecturas y reflexiones sobre la bibliografía.
- Conclusiones en plenario que permitan contrastar sus diferentes puntos de vista y generar nuevas relaciones de información para utilizar en sus casos.
- Desarrollo de proyectos por equipos para generar interacción y sinergias.
- Casos para integrar conceptos y desarrollar relaciones de contexto.

CERTIFICACIÓN

La Universidad de Belgrano emitirá el certificado correspondiente a los estudiantes que aprueben las evaluaciones y cumplan con el requisito mínimo de asistencia.

- Los alumnos con título de grado recibirán un certificado de Curso de Posgrado.
- Los alumnos que no posean título de grado recibirán un certificado de Curso de Actualización Profesional.

**Los certificados correspondientes serán emitidos en formato digital, previa verificación de la asistencia, la aprobación y el pago total de la capacitación.*

**Todos nuestros programas requieren un cupo mínimo de alumnos matriculados para su apertura. La Universidad se reserva el derecho de posponer o cancelar el inicio de la actividad si no se alcanza el número mínimo de inscripciones al cierre del período de matriculación.*

Educación Continua
y Formación Ejecutiva

011-2273-2893

educacion_continua.ub

DECFE.UB

educacion.continua@ub.edu.ar