



ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE REMUNERACIONES

PROGRAMA EDUCATIVO:	Maestría en Dirección Empresarial
MODALIDAD:	Presencial
MODELO DE FORMACIÓN:	Competencias
TIPO:	Único
PERIODO	5to Cuatrimestre
LUGAR	Aulas de Posgrado de la FCAV
CRÉDITOS	5 (Cinco)
HORAS	32 Horas

OBJETIVO GENERAL

Identificar la función del área de compensaciones y su rol en el mundo actual de las organizaciones, adquirir los conocimientos básicos para el planeamiento y la administración de las compensaciones dentro de estructuras salariales rígidas y flexibles, asimilar las diferentes teorías de aplicación práctica en un ejercicio práctico de la Administración estratégica de las remuneraciones de una empresa, y establecer una propuesta de un plan de administración estratégica de remuneraciones en una organización.

Competencias

Competencia previa	Resultado esperado
Conocimientos básicos de gestión empresarial y recursos humanos.	Diseñar sistemas de remuneración estratégica.
Comprensión de conceptos de compensación y motivación laboral.	Evaluar modelos de compensación y su impacto.
Familiaridad con principios de administración y toma de decisiones.	Implementar políticas de compensación.

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

UNIDAD 1. COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

- 1.1 Gestión de compensaciones y beneficios
 - 1.1.1 ¿Qué es compensaciones?
 - 1.1.2 Rol del área de compensaciones
- 1.2 Conceptos básicos del salario
 - 1.2.1 Definición de Sueldos y Salarios
 - 1.2.2 Diferencias entre Sueldo y Salarios
- 1.3 Remuneraciones
 - 1.3.1 Las remuneraciones en México
 - 1.3.2 Las remuneraciones en otros países
- 1.4 Ejercicio de aplicación práctica y casos de análisis
- 1.5 Diseño del bosquejo del caso práctico integral del contenido del curso

UNIDAD 2. SALARIOS E INCENTIVOS

- 2.1 Beneficios para la Empresa y el Trabajador
- 2.2 División de los Salarios Incentivos
- 2.3 Grupos de Salarios e Incentivos
- 2.4 Nuevas disposiciones constitucionales en materia del Salario Mínimo y UMA; su implicación en la administración de las remuneraciones

UNIDAD 3. DESCRIPCIÓN DE PUESTOS Y DETERMINACIÓN DE SALARIOS

- 3.1 Objetivo y beneficios de una descripción de puestos
- 3.2 Elementos que componen una descripción de puestos
- 3.3 Concepto de Valuación del Puesto, sistemas de valuación de puestos
- 3.4 Objetivo y beneficios de un sistema de valuación de puestos
- 3.5 Principales métodos de Valuación de puestos
- 3.6 Concepto e Importancia de la Encuesta de Salarios
 - 3.6.1 Datos que deben investigarse
 - 3.6.2 Requisitos de una Encuesta Técnica

UNIDAD 4. REQUISITOS, INGRESOS Y DEDUCCIONES EN LA NOMINA

- 4.1 Concepto de Nomina/ Tipos de Nomina
- 4.2 Premio de Puntualidad y Asistencia, Bono de Productividad
- 4.3 Vales de Despensa
- 4.4 Gratificaciones y Aguinaldo
- 4.5 Indemnizaciones y finiquitos
- 4.6 Bonos y tipos asociados a un ejercicio de evaluación de desempeño

UNIDAD 5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SU RELACIÓN CON EL SISTEMA DE REMUNERACIONES

- 5.1 Concepto de Evaluación del desempeño
- 5.2 Ventajas y desventajas, factores condicionantes para su diseño e implementación
- 5.3 Métodos de evaluación del desempeño, pro y contra de cada tipología
- 5.4 Sistema de administración de Capital Humano

EVALUACIÓN

El estudiante demostrará que ha alcanzado los resultados del aprendizaje mediante las siguientes actividades de evaluación:

ACTIVIDAD	PUNTAJE ASIGNADO
Participación	20%
Exposición Final	40%
Reporte ejecutivo de resultados	30%
Quiz	10%
Total	100%

METODOLÓGICA GENERAL

En cada sesión, el profesor detallará las actividades planificadas para la clase, centrándose en los principios y estrategias de la administración estratégica de remuneraciones. Se realizará una exposición completa de los contenidos del curso, abordando aspectos clave relacionados con la gestión de compensaciones en las organizaciones. Además, se llevarán a cabo evaluaciones de lectura para evaluar la comprensión de los materiales asignados, junto con ejercicios de autoevaluación para reforzar el aprendizaje y permitir a los estudiantes hacer un seguimiento de su progreso en el tema de remuneraciones estratégicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw Hill.
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
- Larkin, I. (2019). Strategic compensation: A critique and research agenda. *Handbook of research on strategic human capital resources*, 403-424.
- Milkovich, G. T. (1987). A strategic perspective on compensation management.
- Sadikin, A., Nuraeni, L., Mutmainnah, M., Yuniwati, I., & Riyanti, A. (2023). The Effect of Strategic Compensation, HR Development and Work Motivation on Vocational High School Teacher Performance. *Journal on Education*, 5(4), 10793-10800.
- Snell, S. A., & Dean Jr, J. W. (1994). Strategic compensation for integrated manufacturing: The moderating effects of jobs and organizational inertia. *Academy of Management Journal*, 37(5), 1109-1140.