Modalidad Virtual

Ciencias Económicas UAI



2027

CURSO DE

Compensaciones Estratégicas y Diseño Salarial

Atraer, Motivar y Fidelizar Talento Clave en entornos competitivos.

(*) Como requisito general, los participantes deberán contar con estudios secundarios completos o encontrarse cursando los últimos años del nivel medio, garantizando así que dispongan de la formación básica necesaria para sostener procesos de aprendizaje en el marco de la educación continua universitaria, que requieren autonomía, reflexión crítica y aplicación práctica de los contenidos.

+54 9 11 2660 3030 / +54 9 11 5594 9903

Duración: **28 horas** (14 Hs sincrónicas y 14 Hs asincrónicas).

Días y horarios:

Del 05 de abril al 17 de mayo de 2027.
Lunes de 19.00 a 21.00 Hs + Actividad asincrónica.

Modalidad: Virtual.

Aranceles:

Externos:
Matrícula: $40.000.-
Contado: $320.000.- o 2 cuotas de: $160.000.-

Comunidad UAI*/ADEEPRA/VANEDUC:
Matrícula: $40.000.-
Contado: $224.000.- o 2 cuotas de: $112.000.-

Club La Nación/Clarin 365:**
Matrícula: $40.000.-
Contado: $256.000.- o 2 cuotas de: $128.000.-

(*) Alumnos, graduados, y/o familiares directos.
(**) Suscriptores y/o familiares directos de los titulares de las credenciales.

Dirigido a:

El curso está orientado a analistas o coordinadores de compensaciones, generalistas de RRHH, lideres de Talento Humano y todos aquellos profesionales interesados en People Management que busque herramientas que permitan diseñar y administrar politicas de gestion de compensaciones y beneficios.

Beneficios:

- Diseñar sistemas de compensaciones con mirada estratégica.
- Lograr atraer y fidelizar el talento requerido por las organizaciones.
- Diseñar e implementar programas de Remuneración Variable y Beneficios.

Objetivos:

- Diseñar estructuras salariales que aseguren equidad interna y competitividad frente al mercado.
- Alinear la compensación con la estrategia del negocio incentivando el logro de objetivos.
- Valuar puestos objetivamente, eliminando sesgos en la asignación de niveles y categorías.
- Desarrollar esquemas de compensación variable y beneficios que impulsen el desempeño y la retención.
- Gestionar el presupuesto de nómina con visión financiera, optimizando el retorno de inversión en talento.

Resultados de aprendizaje:

Desarrollar competencias estratégicas para diseñar, implementar y administrar un sistema de remuneraciones. Tomar decisiones en compensaciones y beneficios basadas en datos mediante el análisis de resultados de encuestas de mercado y el uso de indicadores claves.Mitigar riesgos legales y de clima laboral derivados de inconsistencias o falta de transparencia en los pagos.

Resultados esperados:

El participante será capaz de valuar puestos mediante metodologías cuantitativas y cualitativas, permitiendo la creación de una arquitectura de cargos coherente. Dominará el uso de encuestas de mercado para determinar el posicionamiento competitivo de la organización y podrá estructurar tabuladores y bandas salariales que garanticen la equidad interna y la sostenibilidad financiera de la nómina.

El participante tendrá el dominio técnico para modelar esquemas de incentivos (bonos, comisiones, gratificaciones) vinculados directamente a indicadores clave de desempeño (KPIs).

Enfoque general:

Capacitar a los participantes en el diseño, implementación y gestión de sistemas de remuneración integrales que logren un equilibrio entre la equidad interna (pagar lo justo según la responsabilidad) y la competitividad externa (atraer talento frente al mercado), alineando el costo laboral con los objetivos del negocio y la cultura de la organización.

Contenidos:

Factores de la Compensación Total. Principios de Equidad Interna y Competitividad Externa. Herramientas correlativas. Diseño de estructuras salariales competitivas. Reconocimiento del desempeño individual. Remuneración Variable a corto y largo plazo. Plan de Beneficios al personal.

Metodología:

Estudio de casos reales, aprendizaje basado en problemas, role playing, debates, talleres de co-creación y aula invertida.

Evaluación:

Trabajos prácticos Desccripción y Evaluación de puestos. Construccion de escalas salariales y administración de reconocimientos del desempeño.

Bibliografía:

Ayala J. C.; Perez Van Morlegan L. (2012) “La Gestión Moderna en RRHH” EUDEBA. Capítulos III Y IV, VIII, IX y X.

Gomez Mejía L. & otros. Dirección y gestión de Recursos Humanos” (2001) Editorial Prentice Hall. Capítulo 10 Gestión de la retribución.

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

Sackmann Bengolea A. y Suárez Rodríguez M. “Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones” (2000) Editorial Macchi - Capitulo 19 Investigación del Mercado Salarial y Capitulo 20 La Remuneración Indirecta.

Flannery; D.A. Hofrichter; P.E. Platten (1997) The Hay Group “Personas, Desempeño y Pago” Editorial Paidos. Capítulo 4 y 5.

Lawler, E. (2001) “Cómo recompensar la excelencia”. Editorial Norma. Parte IV.

Hidalgo B. Ros I. (2023) Remuneraciones estratégicas. Editorial Granica. Capítulo I La novedad del contexto y Capítulo II Recompensas totales.

Hidalgo B. (2011) “Remuneraciones Inteligentes” Editorial Granica. Primera Parte Capitulo 1 y 2; y Segunda Parte Capitulo 8.

Ros I. (2012) “La receta salarial”. Editorial Autores de Argentina.

Materiales de clases / Apuntes de Catedra.

Calendario de encuentros:

Abril: Lunes 5, 12, 19, 26.
Mayo: Lunes: 3, 10, 17.

Director:

Lic. Cristian Uriel. Lic. Relaciones del Trabajo.
Lic. Relaciones del Trabajo (UBA), con Postgrado en Administración de Negocios (UB) Más de 30 años de experiencia en RRHH - en distintos procesos, especializándose en Compensaciones. Actualmente, Jefe de Compensaciones y TI RRHH en Correo Arg.S.A.
En el ámbito académico, desde 2005 se desempeña como docente universitario de extensión, de grado y postgrado de Relaciones del Trabajo (UBA) y Gestión RRHH y RRLL (Univ Nac de Quilmes UNQ). Curso de Compensaciones Estrategicas y Diseño Salarial Octubre 2026 UAI.