

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

AÑO: 4º
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES
MATERIA: SEMESTRAL
HORAS SEMANALES: 3 (TEÓRICAS)
VIGENCIA: DESDE 1993 - 1994

PROGRAMA

OBJETIVO

Orientar y formar al profesional de Relaciones Industriales en los aspectos teóricos y prácticos de la remuneración del personal de acuerdo a su trabajo.

TEMAS

I.- EL salario como remuneración por el trabajo

Consideraciones generales sobre la función remunerativa.
La noción de sueldos y salarios: aspectos económicos, sociales y legales.
Tipos y niveles de salarios.
Factores que intervienen en la fijación de salarios.
Salario e inflación.
Criterios de equidad salarial.
Teoría general de la productividad: conceptos fundamentales y modelo general.

II.- La valoración objetiva de los puestos de trabajo

El concepto de valoración: su alcance, limitaciones, objetivos y aplicaciones.
Los sistemas de valoración cualitativos: métodos de jerarquización y clasificación.
Los sistemas de valoración cuantitativos: El método de Comparación por Factores.
El Método de puntos por factor (Lott, Kress, Nema).
El Método de Integración de Factores (Hay, Milox, Albert, etc.). Otros métodos.

III.- El estudio de mercado

El mercado de trabajo: su naturaleza y características.
Influencias que lo determinan el mercado de trabajo: similitudes y diferencias.
Configuración general del mercado de trabajo. Impacto de la inflación.
Los estudios de salarios del mercado: fundamentación conceptual. Metodología.
Presentación de los resultados (el informe). Diversos tipos. Estudios comparativos.

IV.- Las estructuras de salarios

El salario como función de mercado.

Relación entre el valor del puesto y el salario de mercado. Elaboración de la escala mediante el ajuste estadístico apropiado.

Algunos tipos de ajuste: lineal, exponencial, logarítmico, de poder.

Criterios estadísticos que conviene tener en cuenta.

V.- La evaluación de desempeño

Naturaleza y alcance de la evaluación de desempeño.

El mérito individual. Pagos diferenciales. Técnicas y métodos de evaluación cualitativos. Técnicas y métodos de evaluación cuantitativos. Técnicas y métodos de evaluación mixtos.

Fundamentación estadística de los métodos cuantitativos.

Evaluación por competencias.

VI.- La Administración de Salarios

La administración de salarios y la función de personal en Relaciones Industriales: visión sistemática. Modelos. Normas. Políticas.

Manejo de la escala y de la evaluación de desempeño.

Los planes y beneficios marginales.

BIBLIOGRAFÍA

ARNAU, J. L. *Los sistemas de salarios e incentivos*. Editorial Index. Madrid, 1970.

CISNEROS, Antonio. *Teoría computativa para valoración objetiva de puestos*. Editorial Limusa-Wiley. México, 1972.

JAUQUES, Elliot. *Manual de valoración de puestos*. Editorial Index. Madrid, 1971.

LAPIERRE, Claude. *Valoración de puestos de trabajo*. Edit. Deusto. Bilbao, 1966.

MEIJ, J. L. (Editor), *Internal wage structure*. State University of Groningen. Amsterdam, 1963.

O.I.T. "La evaluación de las tareas". Ginebra, 1971.

ORTUETA, Lucas. *Valoración de tareas y estructuras de salarios*. Editorial Limusa-Wiley. México, 1971.

PATTON, John y LITTLEFIELD, C. L. *Valoración de tareas*. Ediciones Rialp. Madrid, 1961.

URQUIJO, José I. *La remuneración del Trabajo* (Manual para la Administración de Sueldos y Salarios, ediciones revisadas de 1989 a 1996). UCAB. Caracas, 1996.

VARGAS MUÑOZ, Nelson Rafael. *Administración Moderna de Sueldos y Salarios (Un enfoque práctico)*. McGraw-Hill. Bogotá, 1994.

ZERILLI, Andrea. *Valoración del Personal*. Ediciones Deusto. Bilbao, 1978.