



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

47

MORENO, 27 JUN 2014

VISTO el Expediente N° UNM:0000482/2014 del Registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO; y

CONSIDERANDO:

Que el REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO, aprobado por Resolución UNM-R N° 37/10 y sus modificatorias, el que fuera ratificado por el Acta de la Sesión Ordinaria N° 01/13 del CONSEJO SUPERIOR de fecha 25 de Junio de 2013, establece el procedimiento para la aprobación de las obligaciones curriculares que integran los Planes de Estudios de las carreras que dicta esta UNIVERSIDAD NACIONAL.

Que conforme lo dispuesto en el citado REGLAMENTO GENERAL, se ha elevado una propuesta de Programa de la asignatura: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245), del ÁREA: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, aconsejando su aprobación con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014.

Celvy
2

Que la SECRETARÍA ACADÉMICA de la UNIVERSIDAD ha emitido opinión favorable, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Parte I del citado REGLAMENTO GENERAL, por cuanto dicho Programa se ajusta a las definiciones enunciadas en el artículo 4° de la Parte I del REGLAMENTO en cuestión, así como también, respecto de las demás disposiciones reglamentarias previstas en el mismo.

Que la SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención de su competencia.

Que el CONSEJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN, en sesión de fecha 10 de Junio de 2014, trató y aprobó el Programa propuesto, conforme lo establecido en el artículo 2° de la Parte I del REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO.

Por ello,

EL CONSEJO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

DISPONE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Programa de la asignatura: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245), del ÁREA: GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y

Cuy
26



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

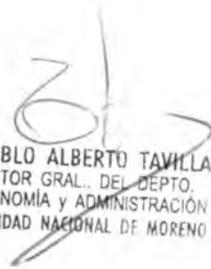
47

ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014, el que como Anexo I forma parte integrante de la presente Disposición.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, comuníquese, dese a la SECRETARÍA ACADÉMICA a sus efectos y archívese.-

DISPOSICIÓN UNM-DEyA N°47/2014

Cuy
2


Lic. PABLO ALBERTO TAVILLA
DIRECTOR GRAL. DEL DEPTO.
DE ECONOMÍA y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración



ANEXO I

Universidad Nacional de Moreno

PROGRAMA ASIGNATURA: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245)

Carrera: LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)¹

Área: Gestión y Administración de las Relaciones Laborales

Trayecto curricular: Ciclo de Formación Profesional

Período: 8° cuatrimestre - Año 4

Carga horaria: 96 (noventa y seis) horas

Vigencia: A partir del 2° cuatrimestre 2014

Validez: 2 (dos) años

Clases: 32 (treinta y dos)

Régimen: de regularidad o libre

Responsable de la asignatura: Lara Yepes

Programa elaborado por: Lara Yepes

FUNDAMENTACIÓN

La materia propone incorporar el análisis de las cuestiones que atienden a la compensación acorde al trabajo realizado y las competencias puestas en juego.

Los aspectos a tener en cuenta comprenderán:

- la descripción y análisis de las posiciones,
- su clasificación y ranqueo,
- definición salarial,
- entender la equidad interna y externa.

En cuanto a las organizaciones, entender la singularidad al momento de definir una Política de Compensaciones y la Estructura que le da cuerpo.

Como consecuencia de este recorrido, se contará con los elementos necesarios para un diseño original de una Política de Compensaciones a medida de la organización y sus miembros.

¹ Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N°488/12

OBJETIVOS GENERALES

- Incorporar los conocimientos necesarios para distinguir las principales características que definen un puesto de trabajo.
- Ser capaz de establecer el sistema de compensaciones más acorde a las necesidades institucionales y al perfil de la fuerza de trabajo.
- Aprender el esquema analítico y conceptual necesario para evaluar ventajas y desventajas de programas de compensación alternativos para distintos escenarios posibles.

CONTENIDOS MÍNIMOS

Enfoques alternativos para la formulación de políticas de compensaciones.

Definición de puestos de trabajo. Herramientas de análisis. Carga laboral, responsabilidad y situación en el circuito crítico de la empresa.

Clasificación de sistema de evaluación de los puestos de trabajo. Ordenamientos y estrategias alternativas de rankings. Compensación total, definición y componente.

Beneficios: Objetivos, ventajas y desventajas, lineamientos para programas de beneficios.

Escalas salariales rígidas y flexibles. Las escalas salariales y las normativas existentes (generales y convenios colectivos de trabajo).

Programas de gestión de compensaciones individuales: herramientas para identificar mérito y esfuerzo, información requerida para la gestión.

Mecanismos alternativos de remuneración variable. Remuneraciones: las relaciones más relevantes. Nuevas técnicas en la administración de compensaciones (por competencias, grupales).

PROGRAMA

Contenidos temáticos por Unidad Didáctica

UNIDAD 1: CONCEPTOS GENERALES

- Salario/Remuneración.

Handwritten signature and date:
Cuy
21



47

Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

- Pago Variable.
- Beneficios.
- Puesto ocupado.
- Ubicación jerárquica.

UNIDAD 2: PUESTOS DE TRABAJO

- Descripción de Puestos.
- Valuación de Puestos
- Sistemas de Evaluación de Puestos.
- Calificaciones y competencias requeridas.

UNIDAD 3: REMUNERACIONES

- Estructuras salariales
- Valoración de Puestos.
- Remuneración fija y variable.

UNIDAD 4: BENEFICIOS

- Concepto general. Tipos
- Valuación de Beneficios.
- Compensación Total
- Pago en especies.

UNIDAD 5: POLÍTICA DE COMPENSACIONES

- Gestión de compensaciones.
- Acciones salariales.
- Mercado salarial.
- Atracción, retención y reconocimiento.

BIBLIOGRAFÍA PROPUESTA:

- Belcher, J.G., "Participación en los Beneficios", Editorial Granica.
- Cravino, L.M., "Medir lo Importante (Como medir la Gestión de Capital Humano en el Siglo XXI)
- De Diego, J.A., "La remuneración. Concepto, alcances, naturaleza jurídica y diferenciación con otras

any
2

prestaciones". En García Vlor, A., "La remuneración y otros beneficios", Buenos Aires, Errepar, 2011.

- Fernández Ríos, M. y Sánchez, J.C., "Valoración de Puestos de Trabajo" Cap. 2 al 9 "Introducción al análisis de puestos y descripción de puestos de trabajo", Madrid, Ed. Días de Santos, 1997.
- Lanham, E., "Valuación de Puestos. Bases objetivas para fijar escalas de salarios" , Cap.12, 14, 15 y 16. En México DF, C.E.C.S.A. Editorial
- Lawler III, E., "La Retribución" Cap. 5 al 9, Ed. Colección ESADE
- Neffa, J.C., "El Trabajo Humano". En Neffa, J.C."El proceso de trabajo y la economía del tiempo", Buenos Aires, Ed.Humanitas, 1990.
- OIT, C100 "Convenio sobre la igualdad de remuneraciones", 1951
- OIT, "Informe mundial sobre salarios 2010/2011: políticas salariales en tiempos de crisis". Parte II. En Santiago de Chile, OIT, 2010. 128 p.
- Lanham, E., "Valuación de Puestos. Bases objetivas para fijar escalas de salarios" , Cap.12, 14, 15 y 16. En México DF, C.E.C.S.A. Editorial
- Lawler III, E., "La Retribución" Cap. 5 al 9, Ed. Colección ESADE
- Szretter, H., "Trabajo, Ocupación y Empleo", Estudios Laborales 2008. En Mayo, 2009. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Werther, W. - Davis, K., "Administración de Personal y Recursos Humanos. Cap, 4, 11 y 12. En México, Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 1995

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Desarrollar en los alumnos capacidades para:

- Incorporar conocimientos que faciliten el análisis del concepto de Compensación, teniendo en cuenta sus 3 componentes: Salario Base o Fijo, Variable y Beneficios.
- Manejar con idoneidad las diferentes técnicas que existen para la descripción, análisis y evaluación de puestos.

Cuy
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

47

- Recopilar información y establecer categoría de análisis que le permitan establecer distinciones entre los diferentes puestos de trabajo.
- Adquirir las destrezas necesarias en el manejo de las diferentes herramientas de gestión que integran las etapas de un sistema de Administración Salarial.
- Conocer las herramientas que permiten analizar el Mercado Salarial.
- Interpretar los datos e información utilizados en la gestión de Compensaciones para proponer planes de acción acordes con las estrategias organizacionales.
- Analizar de manera conceptual y operativa las variables para el análisis del Mercado Salarial, entendiendo el procesamiento de Encuestas Salariales y el impacto de sus resultados.
- Revisar críticamente las diferentes modalidades que se utilizan en el mercado para la gestión de Remuneraciones y Beneficios.

METODOLOGÍA DE TRABAJO: La asignatura tiene un carácter presencial obligatorio, con un 75% de asistencia. La materia contará con un régimen de cursada de 6 horas semanales, divididas en dos clases (de cuatro y dos horas respectivamente), combinando en proporciones variables clases teóricas y prácticas.

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN:

La modalidad de evaluación comprende 3 exámenes parciales teóricos-prácticos, escritos y de carácter presencial, comprensivo de los temas abordados mediante la bibliografía obligatoria, y/o complementaria que a tal fin se indique en cada caso. Los mismos se darán por aprobados cuando la nota calificatoria sea de 4 (cuatro) o superior.

El estudiante tendrá derecho a recuperar un parcial teórico y un examen práctico.

Alcanzarán la "promoción" de la materia los alumnos que, además de cumplir con la asistencia pautada aprueben los 3 parciales (sin recuperar ninguno de ellos) y obtengan un promedio de 7 (siete) puntos o más.

Cruz
20

La condición de "alumno regular" (que tendrá que aprobar la materia en examen final) se mantendrá en los casos que, habiendo cumplido con la asistencia requerida, hayan obtenido un mínimo de 4 (cuatro) puntos en cada examen parcial (o en el recuperatorio del que hayan desaprobado).

La condición de "alumno regular", se perderá cuando el alumno no reúna el 75 % de asistencia al curso, o cuando no lograra alcanzar la calificación de 4 (cuatro) o más en cada una de las instancias evaluatorias (incluido el recuperatorio).

uy
27