



República Argentina – Universidad Nacional de Moreno  
“1983/2023 – 40 AÑOS DE DEMOCRACIA”

Departamento de Ciencias Económicas y Jurídicas

**Disposición**

**Número:** UNM-DCEYJ 43/23

Ciudad de MORENO  
Viernes 29 de diciembre de 2023

**Referencia:** Aprobación de Programa Asignatura REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245)

---

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 por Disposición UNM-DEYA N° 47/14, se aprobó 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 actual DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014.

Que conforme a lo dispuesto en el citado REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO, se ha evaluado una nueva propuesta de Programa de la asignatura antes referida y en sustitución del vigente, aconsejando su aprobación con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2023, a tenor de la necesidad de introducir cambios de interés académico y en armonía con el resto de las obligaciones curriculares.

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 SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención de su competencia.

Que el CONSEJO del DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS, en sesión ordinaria N° 71/23, de fecha 26 de octubre de 2023, trató y aprobó la modificación del Programa propuesto, conforme lo establecido en el artículo 2° de la Parte I del REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO.

*WY A*

Por ello,

EL CONSEJO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS  
DISPONE:

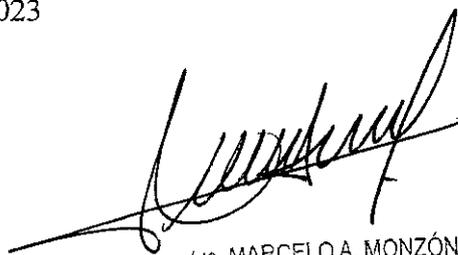
ARTÍCULO 1º.- Dejar sin efecto, a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2023, la Disposición UNM-DEYA N° 47/14.

ARTÍCULO 2º.- Dar por aprobado 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 CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2023, el que como Anexo forma parte integrante de la presente Disposición

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese a la SECRETARÍA ACADÉMICA a sus efectos y archívese.-

DISPOSICIÓN UNM-DCEYJ N° 43/2023

*any*



LIC. MARCELO A. MONZÓN  
DIRECTOR - DECANO  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



**República Argentina – Universidad Nacional de Moreno**  
“1983/2023 – 40 AÑOS DE DEMOCRACIA”

**Departamento de Ciencias Económicas y Jurídicas**

**Disposición**

**Número:** UNM-DCEYJ 43/23

**Referencia:** Anexo

---

**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 y su modificatoria UNM-R N° 487/13. T.O aprobado por Resolución UNM-R N° 301/19)<sup>1</sup>

**Área:** Gestión y Administración de las Relaciones Laborales

**Trayecto curricular:** Ciclo de Formación Profesional

**Período:** 2<sup>do</sup> cuatrimestre – Año 4

**Modalidad:** Presencial o Presencial con Actividades Virtuales

**Carga horaria:** 96 (noventa y seis) horas, con un máximo de hasta 32 (treinta y dos) horas virtuales

**Vigencia:** a partir del 2<sup>do</sup> cuatrimestre 2023

**Clases:** 32 (treinta y dos)

**Régimen:** de regularidad o libre

**Responsable de la asignatura:** Lara YEPES

**Programa elaborado por:** Lara YEPES

**FUNDAMENTACIÓN**

La asignatura “REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245)” es una de las materias del Ciclo de Formación Profesional de la Carrera de LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO. Propone incorporar el análisis de las variables que determinan la compensación acorde al trabajo realizado y las competencias puestas en juego para lograrlo.

Los aspectos a tener en cuenta comprenden:

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

En cuanto a las organizaciones, entender la singularidad de cada una 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 organizacional original que esté contenido en una Política de Compensaciones específica.

**OBJETIVOS GENERALES**

- Incorporar los conocimientos necesarios para distinguir las principales características que definen un puesto de trabajo.

---

<sup>1</sup>Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N°488/2012

*Cmy f*

- 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 MINIMOS**

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).

## **UNIDADES DIDÁCTICAS Y BIBLIOGRAFÍA**

### **Unidad 1: LA GESTIÓN DE PERSONAS**

- Organización del trabajo. Evolución histórica.
- Sectores y gestión.
- Roles y responsabilidades.
- Procesos asociados.

#### Bibliografía:

Morgan, G, *Imágenes de la Organización*, Madrid, España: RA-MA Editorial, 1990.

Perez van Morlegan, L.P. y Ayala, J.C., *La Gestión Moderna en Recursos Humanos*. Cap. 1. Ciudad de Buenos Aires, EUDEBA, 2012.

Werther, W. - Davis, K., *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Empresas*. Cap, 1, 2, 3. En México. Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2008.

### **Unidad 2: CONCEPTOS GENERALES**

- Salario/Remuneración.
- Pago Variable.
- Beneficios.
- Puesto ocupado.

*any*



República Argentina – Universidad Nacional de Moreno  
“1983/2023 – 40 AÑOS DE DEMOCRACIA”

Departamento de Ciencias Económicas y Jurídicas

Disposición

- Ubicación jerárquica.

Bibliografía:

Neffa, J.C., El Trabajo Humano. En Neffa, J.C. El proceso de trabajo y la economía del tiempo, Buenos Aires, Argentina: Ed.Humanitas, 1990.

OIT, C100 *Convenio sobre la igualdad de remuneraciones*, 1951

De Diego, J.A., La remuneración. Concepto, alcances, naturaleza jurídica y diferenciación con otras prestaciones. En García Vlor, A., La remuneración y otros beneficios, Buenos Aires, Argentina: Errepar, 2011.

**Unidad 3: PUESTOS DE TRABAJO**

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

Bibliografía:

Cravino, L.M., *Medir lo Importante* (Como medir la Gestión de Capital Humano en el Siglo XXI).

Fernández Ríos, M. y Sánchez, J.C., *Valoración de Puestos de Trabajo* Cap. 2 y 3 “Introducción al análisis de puestos y descripción de puestos de trabajo”, Madrid, Ed. Días de Santos, 1997.

Lanham, E., *Valoración de Puestos. Bases objetivas para fijar escalas de salarios*, Cap.12. En México DF, C.E.C.S.A. Editorial

Perez van Morlegan, L.P. y Ayala, J.C., *La Gestión Moderna en Recursos Humanos*. Cap. 9. Ciudad de Buenos Aires, EUDEBA, 2012.

Werther, W. - Davis, K., *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Empresas*. Cap, 4. En México. Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2008.

**Unidad 4: REMUNERACIONES**

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

Bibliografía:

Fernández Ríos, M. y Sánchez, J.C., *Valoración de Puestos de Trabajo* Cap. 4 al 9 “Introducción al análisis de puestos y descripción de puestos de trabajo”, Madrid, Ed. Días de Santos, 1997.

Lanham, E., *Valoración de Puestos. Bases objetivas para fijar escalas de salarios*, Cap.14 y 15. En México DF, C.E.C.S.A. Editorial

Lawler III, E., *La Retribución* Cap. 5 al 9, Ed. Colección ESADE

*Coy*  
*A*

## **Unidad 5: BENEFICIOS**

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

### Bibliografía:

Belcher, J.G., "Participación en los Beneficios", Editorial Granica.

Perez van Morlegan, L.P. y Ayala, J.C., *La Gestión Moderna en Recursos Humanos*. Cap. 8. Ciudad de Buenos Aires, EUDEBA, 2012.

Werther, W. - Davis, K., *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano en las Empresas*. Cap, 13. En México. Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2008.

## **Unidad 6: POLÍTICA DE COMPENSACIONES**

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

### Bibliografía:

OIT, Informe mundial sobre salarios 2010/2011: políticas salariales en tiempos de crisis. Parte II. En Santiago de Chile, OIT, 2010. 128 p.

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 Recursos Humanos, El Capital Humano en las Empresas*. Cap, 12. En México. Ed. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, 2008.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

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.
- 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

*Cuy /*



República Argentina – Universidad Nacional de Moreno  
“1983/2023 – 40 AÑOS DE DEMOCRACIA”

Departamento de Ciencias Económicas y Jurídicas

**Disposición**

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 materia cuenta con un régimen de cursada de seis horas semanales, divididas en dos clases por semana de cuatro y dos horas cada una, combinando en proporciones variables clases teóricas y prácticas.

La clase de 4 (cuatro) horas será de carácter presencial, con el fin de presentar y desarrollar los temas teóricos y generar un espacio de reflexión a través de la resolución de casos, donde tendrán que aplicar los contenidos presentados.

Para lograr una mayor comprensión y manejo de las diferentes tecnologías para el diseño organizacional, se realizarán trabajos prácticos secuenciados donde cada estudiante irá construyendo la estructura organizacional a partir de los componentes que se trabajarán en cada uno de los encuentros presenciales. La construcción de la estructura de puestos, de salarios y de beneficios se integrará a las características identificadas para cada organización. Las clases de 2 (horas) se desarrollarán con horas de trabajo asincrónico, con el objetivo de que cada estudiante realice actividades en el aula virtual, que estarán orientadas a la resolución de cuestionarios, presentación de propuestas de estructura de puestos y reflexión sobre casos presentados en la clase, que serán evaluadas a partir de un sistema de rúbrica que se compartirá al inicio del cuatrimestre.

El objetivo final de estos trabajos es que, una vez conformado todo el diseño organizacional que presenta el caso, definan una política de compensaciones que contenga cada una de las estrategias de gestión. La propuesta es que el estudiantado resuelva situaciones donde pongan en juego los contenidos trabajados y tomen las decisiones que consideran más apropiadas.

**EVALUACIÓN Y APROBACIÓN:**

La modalidad de evaluación es presencial y se realiza con 2 (dos) exámenes parciales escritos. El primer examen permite evaluar la base conceptual adquirida entre las Unidades 1 y 3, para luego aplicarla en las diferentes situaciones que se presentan a partir de la Unidad 4; el segundo parcial, propone situaciones ficticias que permitan realizar los análisis propios de la gestión de compensaciones, tomando como base los conocimientos adquiridos durante la cursada. Durante la cursada, se deberán cumplir con los ejercicios propuestos al finalizar cada unidad.

Para alcanzar la nota final, el/la estudiante deberá contar con una calificación en las evaluaciones parciales, los ejercicios que se indican al cierre de las Unidades 3, 4 y 5; y la nota de un ejercicio integrador.

En cuanto a la calificación lograda:

*COPY*

- Si obtiene 7 (siete) puntos o más en sus evaluaciones estará en condiciones de **promocionar** la asignatura.
- Si obtiene entre 4 (cuatro) y 6 (seis) puntos, mantiene su condición de regular y **debe rendir un examen final**.
- Si obtiene una nota inferior a 4 en una de las instancias de evaluación, deberá rendir un **recuperatorio** para mantener su condición de regular; si no aprueba el recuperatorio, queda **libre** en la asignatura. Si aprueba la instancia del recuperatorio, recupera su condición de regular.

La condición de regular se pierde cuando no reúna el 75% de asistencia a clases presenciales durante el cuatrimestre o cuando no logre alcanzar una nota final de 4 (cuatro).

*Cmy*  
*f*