

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **TALLER DE REMUNERACIONES**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO	TALLER DE REMUNERACIONES
CLAVE	
TOTAL DE CRÉDITOS	4 CRÉDITOS
DOCENTE RESPONSABLE	
DATOS DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	
TELÉFONO	

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el cuarto semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que busca que el estudiante comprenda la relevancia legal y administrativa de las remuneraciones en la empresa, conociendo para ello la estructura, las diversas glosas y las formas de cálculo, que le permitan entregar buenas respuestas a los clientes internos de las empresas

Esta asignatura es relevante en el sentido que le entrega al estudiante una visión legal y aplicada de los componentes de las remuneraciones, pago de cotizaciones previsionales, y cálculo de finiquitos de trabajo, entrando en concordancia con lo aprendido en legislación laboral

Las remuneraciones se constituyen en un elemento central dentro del sub proceso de mantención, en donde día a día se deben ir adquiriendo nuevos conocimientos teóricos y prácticos que permitan a este profesional leer información y poder explicarla a sus trabajadores en las empresas

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

CALCULA EL VALOR DE REMUNERACIONES, COTIZACIONES PREVISIONALES Y FINIQUITOS DE TRABAJO, CONSIDERANDO ASPECTOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

N°	SUB UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Analiza el concepto y los tipos de remuneraciones y su impacto en el funcionamiento de una organización
2	Utiliza el cálculo para determinar las obligaciones salariales de las organizaciones.

3	Emplea normativas, reglamentación y plataformas institucionales para el pago de remuneraciones y finiquitos.
---	--

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	SABER	RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE	MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS
Analiza el concepto y los tipos de remuneraciones y su impacto en el funcionamiento de una organización	Examine los tipos de remuneraciones y los conceptos legales asociados.	Concepto legal y tipos de remuneraciones. Remuneraciones y funcionamiento de la empresa. Cotizaciones previsionales y seguro de salud. Licencias médicas.	Diferencia los tipos de remuneraciones y su propósito en el funcionamiento de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual.
Utiliza el cálculo para determinar las obligaciones salariales de las organizaciones.	Calcule los elementos que componen una planilla de sueldo.	Cálculo de sueldos, horas extraordinarias y gratificaciones. Cálculo de descuentos previsionales y valoraciones cargas familiares CCAF. Cálculo seguro cesantía.	Construye planillas de cálculo de remuneraciones, considerando las obligaciones legales correspondientes.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual. • Laboratorio de Computación
Emplea normativas, reglamentación y plataformas institucionales para el pago de remuneraciones y finiquitos.	Use los protocolos, documentos y plataforma de las instituciones que participan en el proceso de remuneración y finiquito.	Plataforma PREVIRED. Cálculo planilla pago mutualidades. Cálculo finiquito de trabajo.	Aplica los elementos legales y regulatorios en la confección de remuneraciones y desarrollo de finiquitos.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual. • Laboratorio de Computación

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

E	D	C	B	A
Rechazado	Deficiente	Estándar	Modal	Destacado
1,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5,0-5,9	6,0-7,0
No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia.	Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia.	Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia.	Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable.	Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado.

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se refiere a la auto percepción que cada estudiante tiene de su propio aprendizaje, desempeño y nivel de logro. Es muy importante lograr que estos estudiantes sean más autónomos y autocríticos para poder alcanzar adecuados modelos formativos que los proyecten como mejores profesionales.

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Portafolio de Evidencia: El portafolio es un instrumento que permite la compilación de todos los trabajos realizados por los estudiantes durante un curso o disciplina. En el pueden ser agrupados datos de vistas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas. El portafolio incluye, también, las pruebas y las autoevaluaciones de los alumnos.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.

- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

ESTRATEGIAS TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS	Y ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.		
	SABER CONOCER	SABER HACER	SABER SER
Reflexión cooperativa	Diferencia entre autonomía y trabajo cooperativo. Relaciona y asocia conceptos e ideas para el trabajo con otros	Presenta ejemplo y genera la solución a actividades problemáticas	Favorece que todos tomen la iniciativa y busquen la mejor respuesta a la situación trabajada
Estudios de caso	Reconoce e identifica las causas y efectos de un diagnóstico claro	Encauza el trabajo y organiza su desarrollo	Plantea soluciones junto a otros y evalúa con el grupo
Aprendizaje basado en resolución de problemas	Establece los pasos del análisis para enfrentar un problema	Evalúa las fases o etapas para resolver el problema	Trabaja en equipo para resolver problemas reales

CALENDARIZACIÓN

FECHA	TEMA O CONTENIDO	BIBLIOGRAFÍA
Semana 1	Presentación de programa formativo: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. • Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. Introducción al concepto de remuneración	Dirección del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto legal de remuneración. • Tipos de remuneraciones. • Protección legal a las remuneraciones. 	
Semana 2	Análisis de caso práctico de los tipos de remuneraciones.	Dirección del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
Semana 3	Importancia de la remuneración para el funcionamiento de la empresa.	Dirección del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
Semana 4	<ul style="list-style-type: none"> • Concepto y aspectos legales de cotizaciones previsionales y seguro de salud. • Licencias médicas: gestión y pago. 	Dirección del Trabajo. (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
Semana 5	Evaluación integral I	
Semana 6	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de sueldo base, horas extraordinarias. • Cálculo de gratificación legal y anticipo de gratificación, bonos por productividad, semana corrida. • Taller de ejercicios. 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf
Semana 7	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de descuentos previsionales y de salud (AFP, FONASA, ISAPRE). • Cálculo y determinaciones de topes de salud. • Cálculo de valorización de cargas familiares CCAF. 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf
Semana 8	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de descuentos previsionales y de salud (AFP, FONASA, ISAPRE). • Ejercicio llenado de planillas • Cálculo de valorización de cargas familiares CCAF. 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf

Semana 9	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de seguro de cesantía (Casos que corresponde) • Cálculo y determinación de pago de impuesto 2° categoría. • Taller confección liquidaciones de sueldo 	Vargas, L. (1998). <i>Contabilidad de costos</i> . Santiago: Sociedad Editora de Literatura Contable.
Semana 10	<ul style="list-style-type: none"> • Llenado de licencias médicas y tramitación en CCAF o I.P.S. • Confección y contabilización de libro de remuneraciones. • Taller de ejercicios • Taller confección de liquidaciones de sueldo. 	Vargas, L. (1998). <i>Contabilidad de costos</i> . Santiago: Sociedad Editora de Literatura Contable.
Semana 11	Evaluación integral II	
Semana 12	<ul style="list-style-type: none"> • Cálculo de valor cotizaciones previsionales y de salud • Confección y cálculo de planilla de pago cotizaciones de todas las A.F.P. • Confección y cálculo de planilla de pago seguro salud, formato FONASA e ISAPRE, AFC • Uso de plataforma PREVIRED para pago de cotizaciones • Taller: calculo cotizaciones previsionales, llenado de planillas de declaración 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf
Semana 13	<ul style="list-style-type: none"> • Confección y cálculo de planilla pago de mutualidades de seguridad (IST, ACHS, Mutua de seguridad). • Declaración y pago de cotizaciones (Diferencias y aspectos legales) • Boletas de honorarios (Llenado y cálculo de valores a pagar) 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf
Semana 14	<ul style="list-style-type: none"> • Confección y cálculo de finiquito de trabajo • Determinación y cálculo de indemnizaciones. 	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf

Semana 15	Aspectos legales sobre el pago de finiquito de trabajo: Plazo de pago, formalidades	Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley n° 3.500, de 1980; reglamento del D.L N°3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf
Semana 16	Evaluación integral III	
Semana 17	Pruebas recuperativas	
Semana 18	Examen	

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas, Contador Auditor o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	HORAS PRESENCIALES	HORAS PLATAFORMA	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
Analiza el concepto y los tipos de remuneraciones y su impacto en el funcionamiento de una organización	11	8	9
Utiliza el cálculo para determinar las obligaciones salariales de las organizaciones.	13	10	12
Emplea normativas, reglamentación y plataformas institucionales para el pago de remuneraciones y finiquitos.	19	13	13
TOTAL	43	31	34