



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

SÍLABO

Adecuado al marco de emergencia sanitaria por el COVID – 19

COMPENSACIONES

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2021 - I
1.3	Código de asignatura	:	024312
1.4	Ciclo	:	Quinto
1.5	Créditos	:	1
1.6	Horas semanales totales	:	7
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 3 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	2
1.7	Requisito	:	Estadística Aplicada a la Gestión Empresarial / Costos
1.8	Docentes	:	Comisión de Sílabos.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito formular y elaborar la estructura para un plan integral de las compensaciones con un enfoque moderno.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Compensaciones, modalidades y regulaciones. 2. Diseño de una estructura salarial. Equidad interna y consistencia con el mercado salarial. 3. Formulación de la estructura de remuneración en función de la dinámica empresarial. 4. Política retributiva como herramienta de gestión empresarial y atracción del talento. La asignatura exige del estudiante la realización de una monografía de compilación sobre ventajas y carencias del sistema de compensaciones.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Diseña la estructura de compensaciones aplicando las diversas técnicas de análisis de puestos para recoger información y evaluar puestos.

3.2 Componentes

Capacidades

- Diferencia los tipos de compensación que la legislación laboral peruana establece, los roles que cumple el dinero y la importancia de la compensación variable.
- Comprende la importancia que tienen dentro de una organización la equidad salarial interna y la consistencia salarial externa como requisitos de una buena estructura remunerativa.
- Elabora la estructura salarial tomando en cuenta el valor del cargo (resultado de la aplicación de un método de evaluación de cargos) y la retribución variable, a fin de considerar el valor de la persona en el cargo.
- Aplica la remuneración por competencias como complemento fundamental de la remuneración basada en el cargo y como medio de retener el talento que la organización requiere.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 COMPENSACIONES, MODALIDADES Y REGULACIONES					
CAPACIDAD: Diferencia los tipos de compensación que la legislación laboral peruana establece, los roles que cumple el dinero y la importancia de la compensación variable.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Introducción. Definición de compensación. Diferentes clases de compensación en el Perú 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del sílabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Reconoce los tipos de compensación en función a diversos puntos de vista, considerando el marco legal. (CPC: d, e). 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Tipos de compensaciones y sus características. Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos (6) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. 	Sesión en línea 2 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Roles de la compensación. Principales conceptos remunerativos y no remunerativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Define los conceptos compensatorios remunerativos y no remunerativos. (CPC: d, e). Lee y analiza un caso tipo: Gestión de las compensaciones. Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa, Monografía: Ventajas y carencias del sistema de compensaciones. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea 3 Exposición interactiva Estudio de caso Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: El rol de la compensación y su impacto en la motivación. Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar la monografía. Presenta la estructura del plan. 	Sesión en línea 4 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Compensación fija y variable. Características de la compensación variable. Su aplicabilidad. Alcance y modalidades 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un mapa conceptual sobre la remuneración variable para atraer, retener y desarrollar el talento que la organización requiere. (CPC: d, e). Visiona el video: ¿Cómo y cuándo se establece la compensación fija y variable? 	Sesión en línea 5 Exposición interactiva Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora un diagrama de causa y efecto de las características y alcances de las compensaciones. Visiona el video: Impacto de las compensaciones en la atracción del talento. 	Sesión en línea 6 Diagrama causa efecto Recensión de video Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Características de la compensación 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica mediante un esquema de llaves un sistema salarial moderno y sistemático. (CPC: d, e, i). Lee y analiza la lectura: Características de las compensaciones y su relación con las políticas organizacionales. 	Sesión en línea 7 Exposición interactiva Recensión de lectura Foro	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Compensar para desarrollar la organización. Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa de la monografía. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 8 Recensión de video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
DISEÑO DE UNA ESTRUCTURA SALARIAL. EQUIDAD INTERNA Y CONSISTENCIA CON EL MERCADO SALARIAL

CAPACIDAD:

Comprende la importancia que tiene dentro de una organización la equidad salarial interna y la consistencia salarial externa como requisitos de una buena estructura remunerativa.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Equidad salarial interna y competitividad salarial externa. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un mapa mental del monto compensatorio de diversos puestos de una empresa tomando en cuenta la equidad interna. (CPC: d, e, g). Visiona el video: La oferta salarial de la empresa vs el mercado. 	Sesión en línea 9 Exposición interactiva Recensión de video Foro	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta un mapa conceptual el tema: Herramientas de medición y desarrollo del talento. 	Sesión en línea 10 Mapa conceptual Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> El manual de evaluación de puestos 	<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante un mapa conceptual las características de un manual de evaluación de puestos. (CPC: d, j). Visiona el video: ¿Cómo se elabora un manual de evaluación por puntos, factores y grados? 	Sesión en línea 11 Exposición interactiva Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Organizaciones resistentes a los procesos de compensaciones. (CPC: g). 	Sesión en línea 12 Foro de discusión Informe sobre dilema Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Método de Puntos por Factor 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica mediante un esquema de llaves el método de puntos por factor. (CPC: d, j). Visiona el video: Métodos cuantitativos para analizar y evaluar puestos. 	Sesión en línea 13 Exposición en líneas Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: El manual de análisis de puestos como herramienta administrativa de la gestión de recursos humanos. Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información de la monografía. (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información de la monografía. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 14 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de puestos: observación, entrevista, cuestionario, método mixto 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un análisis cualitativo y cuantitativo y describe un puesto de una empresa. (CPC: d, j). Visiona el video: Métodos para realizar análisis y descripción de puestos. 	Sesión en línea 15 Exposición interactiva Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión en línea 16 Evaluación Reporte	2 HP	

UNIDAD 3
FORMULACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE REMUNERACION EN FUNCION DE LA DINÁMICA EMPRESARIAL

CAPACIDAD:

Elabora la estructura salarial tomando en cuenta el valor del cargo (resultado de la aplicación de un método de evaluación de cargos) y la retribución variable, a fin de considerar el valor de la persona en el cargo.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Efectos psicológicos de las compensaciones. Método Hay. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los efectos psicológicos de las compensaciones en los trabajadores. Lee y analiza la lectura: Impacto psicológico de las compensaciones en el trabajador y su entorno familiar. Evalúa 10 puestos de un determinado grupo ocupacional, de acuerdo al método HAY. (CPC: d, j). Visiona el video: ¿Qué es y cómo se evalúa los puestos? 	Sesión en línea 17 Exposición dialogada Técnica de preguntas sobre el video y la lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: La compensación intangible en las organizaciones. Identifica por medio de un esquema la variable costo-beneficio de una organización privada y pública. 	Sesión en línea 18 Recensión de video Esquema gráfico	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Confección del diagrama de dispersión Determinación de la tendencia actual de remuneraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Gráfica la línea de tendencia de remuneraciones de una empresa (CPC: d, j). Visiona el video: ¿Qué es y cómo se confecciona un diagrama de dispersión? 	Sesión en línea 19 Exposición dialogada Recensión del video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Tendencias actuales en remuneraciones y su impacto en la productividad. Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción de informe final de la monografía (CPC: l). Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final de la monografía. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 20 Recensión de video Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso de Especialidad. 	Sesión en línea 21 Conferencias en línea Reporte	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Comparación con el mercado salarial y formulación de la estructura de remuneraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Establece las estructuras salariales con márgenes mediante un cuadro comparativo, teniendo en cuenta los costos de la Empresa. (CPC: d, b). Lee y analiza la lectura: Factores a considerar del mercado laboral para la formulación de la estructura de remuneraciones. 	Sesión en línea 23 Exposición dialogada Recensión de lectura Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué variables socioeconómicas influyen en la oferta y demanda salarial? 	Sesión en línea 24 Foro Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
POLITICA RETRIBUTIVA COMO HERRAMIENTA DE GESTION EMPRESARIAL Y ATRACCION DEL TALENTO

CAPACIDAD:

Aplica la remuneración por competencias como complemento fundamental de la remuneración basada en el cargo y como medio de retener el talento que la organización requiere.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración por competencias 	<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Las remuneraciones por competencias C: d, k). Identifica mediante un esquema de llaves los conceptos y fases del sistema de evaluación por competencias. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada Reporte del estudio de caso Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Identifica a través de un esquema conceptual las ventajas del método de desempeño por méritos. Lee y analiza la lectura: Indicadores de eficiencia en tiempos de coronavirus. Presenta el informe final de la investigación formativa de la monografía (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Sesión en línea 26 Esquema conceptual Recensión de lectura Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas de bandas salariales (broadbanding) Compensación basada en el desempeño y méritos Ley 30709 de Igualdad salarial y reglamento. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica a través de un mapa conceptual las ventajas de los métodos de bandas salariales (broadbanding). (CPC: d, j). Plantea un juicio de valor de un caso relacionado a la compensación por resultados. (CPC: d, g). Describe las pautas para su implementación otorgadas por el MINTRA. 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Reporte de estudio de caso Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Equidad salarial y género. 	Sesión en línea 28 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Sesión en línea 29 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia y la puesta en práctica de los contenidos aprendidos, en las políticas de gestión de recursos humanos como el planeamiento y desarrollo de personal. 	Sesión en línea 30 Reflexión Participación individual	2 HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: l).		Sesión en línea 31 Evaluación	3 HT	2
			Sesión en línea 32 Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. Se toma en cuenta contenidos transversales del Componente Profesional Común – CPC – propios de las carreras de negocios, en el marco de la acreditación de ACBSP.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros.

Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El Promedio final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN.

8.1. Bibliográficas

- Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL
- Santana, C. y Aguilera, R. (2017). *Fundamentos de la Gestión Ambiental*. Samborondón. Ecuador: Universidad ECOTEC
- Segura, S. y Segura, J. (2009). *Diseño del sistema salarial en la empresa de hoy*. Lima: Tarea Asociación Gráfica.
- Varela, J. (2006). *Administración de la compensación*. Editorial Pearson.
- Morales, J. y Velandia, N. (2006). *Salarios: Estrategia y Sistema salarial o de compensaciones*. Bogotá: Edit. McGraw Hill.
- Gómez, L. y Sánchez, G. (2006). *La retribución y los resultados de la organización*. Madrid: Pearson

Cobertura del Componente Profesional Común (CPC) por áreas (expresadas en horas durante el semestre)

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
0	4	0	53	10	0	3	0	4	13	12	13	112

Sistematizado por: Hugo Villar/ Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva