FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

COMPENSACIONES

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional : Gestión de Recursos Humanos
3. Programa : Pregrado
4. Semestre Académico : 2023 – II
5. Tipo de asignatura : Obligatoria
6. Modalidad de asignatura : Presencial
7. Código de asignatura : 02431205032
8. Ciclo : Quinto
9. Créditos : 3
10. **Horas semanales totales : 5**
    - Horas lectivas de teoría : 2
    - Horas lectivas de práctica : 2
    - **Horas lectivas totales : 4**
    - Horas no lectivas de teoría : -
    - Horas no lectivas de práctica : -
    - Horas no lectivas totales : -
    - **Horas de trabajo independiente: 1.5**
11. Requisito : Costos
12. Docente : Vallejos, José.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito formular y elaborar la estructura de un modelo integral de compensaciones, con un enfoque moderno alineado con los objetivos de las organizaciones que permitan ser productivas / competitivas y a su vez que asegure la equidad interna.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Estado situacional del sistema de compensaciones, beneficios y regulaciones de los recursos humanos. 2. Estructura salarial: Equidad interna y consistencia con el mercado. 3. Formulación de la estructura de remuneración en función de la dinámica empresarial. 4. Política retributiva como herramienta de gestión empresarial y atracción al talento: Propuesta de mejora.

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

Gestión del conocimiento
Desarrolla actividades para gestionar conocimientos en las organizaciones y de las personas que en ellas trabajan, para asegurar el logro de sus objetivos.

3.2. Componentes

Capacidades

- Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo.
- Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora.
- Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida
- Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Búsqueda de la verdad
- Liderazgo (Académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 . ESTADO SITUACIONAL DEL SISTEMA DE COMPENSACIONES, BENEFICIOS Y REGULACIONES DE LOS RECURSOS HUMANOS								
CAPACIDAD: Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• ¿Qué entender por compensación? Clases en el Perú.	• Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, contenidos y • Aprecia las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Conceptualiza el término compensación y reconoce los tipos de compensación en función a diversos puntos de vista, considerando el marco legal. • Reconoce el encargo de revisar el blog Bizneo y toma anotaciones de ideas principales.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva Encargo de tarea a domicilio (HTI)	2	2	-		1.5
		• **Actividad 1**: Análisis del texto La compensación laboral (Bizneo Blog). https://www.bizneo.com/blog/compensacion-laboral/ • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa (Monografía: Ventajas y carencias del sistema de compensaciones).	Sesión 2 Técnica pregunta-respuesta					
2	• Las compensaciones en el Perú y el panorama laboral en los escenarios público y privado.	• Define los conceptos compensatorios remunerativos y no remunerativos. • Lee y analiza un caso tipo: Gestión de las compensaciones. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. • Reconoce la importancia de elaborar un plan de investigación para la realización de la monografía.	Sesión 3 Exposición interactiva Estudio de caso Orientaciones para elaborar el plan de investigación	2	2	-		1.5
		• **Actividad 2:** Visiona el video: Webinar: *El futuro de las compensaciones en un escenario disruptivo*. Universidad de Lima • Lee y analiza el texto: 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.	Sesión 4 Recensión de video Tutoría					
3	• Las compensaciones en los sectores económicos del Perú.	• Elabora un mapa conceptual sobre la remuneración variable para atraer, retener y desarrollar el talento que la organización requiere. (• Visiona el video: ¿Cómo y cuándo se establece la compensación fija y variable?	Sesión 5 Exposición interactiva Recensión de video	2	2	-		1.5
		• **Actividad 3**: 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 6 Diagrama causa efecto Recensión de video					
4	• Las compensaciones en la Ley del Servicio Civil.	• Clasifica mediante un esquema de llaves un sistema salarial moderno y sistemático • Analiza la lectura: Características de las compensaciones y su relación con las políticas organizacionales.	Sesión 7 Exposición interactiva Recensión de lectura	2	2	-		1.5
		• Visiona el video: Compensar para desarrollar la organización. • **Actividad 4: Monitoreo I** Entrega del plan de investigación formativa (monografía de compilación sobre ventajas y carencias del sistema de compensaciones) • Discute fortalezas y debilidades del plan de investigación. • Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.	Sesión 8 Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 2 ESTRUCTURA SALARIAL. EQUIDAD INTERNA Y CONSISTENCIA CON EL MERCADO SALARIAL								
CAPACIDAD: Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Equidad salarial interna y competitividad salarial externa.	• Elabora un mapa mental del monto compensatorio de diversos puestos de una empresa tomando en cuenta la equidad interna. • Visiona el video: La oferta salarial de la empresa vs el mercado.	Sesión 9 Exposición interactiva Recensión de video	2	2	-		1.5
		• **Actividad 5:** Desarrolla un caso presentado por el docente sobre remuneración equitativa interna, definiendo los criterios y factores críticos.	Sesión 10 Actividad aplicativa Estudio de caso					
6	• Cómo crear un plan de compensaciones y beneficios flexibles	• Comprende la forma de crear un plan de compensación flexible como forma de retener al talento en las organizaciones. • Elabora propuestas para implantar compensaciones y beneficios flexibles.	Sesión 11 Exposición interactiva Taller Foro de discusión	2	2	-		1.5
		• **Actividad 6: Dilema ético** Organizaciones resistentes a los procesos de compensaciones como forma de burlar los derechos de los trabajadores. • Reflexiona los valores éticos de la USMP.	Sesión 12 Taller Presentación de informes Discusión					
7	• Costos laborales	• Taller: Realiza ejercicio de cálculo de costos laborales • Visiona el video: Métodos cuantitativos para analizar y evaluar puestos.	Sesión 13 Exposición interactiva Trabajo en pares Recensión de video	2	2	-		1.5
		• Comprende el texto Costos laborales en el Perú. Casuística práctica. https://www.noticierocontable.com/costos-laborales/ • **Actividad 7: Monitoreo II. Presenta el** reporte de recopilación y análisis de la información para la redacción de la monografía.	Sesión 14 Recensión de lectura Tutoría					
8	• Impacto de la inequidad salarial	• **Actividad 8**: Elabora un análisis cualitativo y cuantitativo y describe un puesto de una empresa. • Visiona el video: Métodos para realizar análisis y descripción de puestos.	Sesión 15 Exposición interactiva Recensión de video Foro de discusión	2	2	-		1.5
	• Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión 16 Evaluación					

UNIDAD 3 FORMULACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE REMUNERACION EN FUNCION DE LA DINÁMICA EMPRESARIAL								
CAPACIDAD: Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Método de Hay Group (*Edward N. Hay*).	• Lee y analiza el texto: ¿En qué consiste el sistema "Hay de valoración de puestos? https://www.pymesyautonomos.com/management/en-que-consiste-el-sistema-hay-de-valoracion-de-puestos	Sesión en línea 17 Exposición dialogada Técnica de preguntas sobre el video y la lectura	2	2	-		1.5
		• 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. • **Actividad 9**: Evalúa 10 puestos de un determinado grupo ocupacional, de acuerdo al método Hay.	Sesión en línea 18 Recensión de video Esquema gráfico					
10	• Confección del diagrama de dispersión • Determinación de la tendencia actual de remuneraciones	• Gráfica la línea de tendencia de remuneraciones de una empresa • 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	2	2	-		1.5
		• Visiona el video: Tendencias actuales en remuneraciones y su impacto en la productividad. • **Actividad 10: Monitoreo III:** Presenta un esquema de redacción de informe final de la monografía	Sesión en línea 20 Recensión de video Exposiciones efectivas Realimentación docente					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión N° 21 Seminarios de discusión Reportes	2	2	-		1.5
			Sesión N° 22 Seminarios de discusión Reportes					
12	• Comparación con el mercado salarial y formulación de la estructura de remuneraciones	• Establece las estructuras salariales con márgenes mediante un cuadro comparativo, teniendo en cuenta los costos de la empresa. • Lee y analiza el texto: 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	2	2	-		1.5
		• Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué variables socioeconómicas influyen en la oferta y demanda salarial? • **Actividad 12:** Diseña una estructura salarial competitiva y justa	Sesión 24 Foro Tutoría					

UNIDAD 4 POLITICA RETRIBUTIVA COMO HERRAMIENTA DE GESTION EMPRESARIAL Y ATRACCIÒN DEL TALENTO. PROPUESTA DE MEJORA								
CAPACIDAD: Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• Remuneración por competencias	• 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 25 Exposición dialogada Reporte del estudio de caso Foro de discusión	2	2	-		1.5
		• Identifica a través de un esquema conceptual las ventajas del método de desempeño por méritos. • Lee y analiza el texto: Indicadores de eficiencia en tiempos de coronavirus. • **Actividad 13**: Monitoreo IV. **Presenta el informe final de la investigación formativa de la monografía** • Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final.	Sesión 26 Esquema conceptual Recensión de lectura Retroalimentación					
14	• Sistemas de bandas salariales (broadbanding) • Compensación basada en el desempeño y méritos • Ley 30709 de Igualdad salarial y reglamento.	• Identifica a través de un mapa conceptual las ventajas de los métodos de bandas salariales (broadbanding). • Plantea un juicio de valor de un caso relacionado a la compensación por resultados. • Describe las pautas para su implementación otorgadas por el MINTRA.	Sesión 27 Exposición dialogada Reporte de estudio de caso Foro de discusión	2	2	-		1.5
		• **Actividad 14**: Desarrolla un caso sobre equidad salarial y género.	Sesión en línea 28 Caso didáctico Tutoría					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de la monografía de compilación sobre ventajas y carencias del sistema de compensaciones.	• **Actividad 15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de la monografía.	Sesión en línea 29 Presentaciones efectivas Realimentación	2	2	-		1.5
			Sesión en línea 30 Presentaciones efectivas Realimentación					
16	• **Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión N° 31 Evaluación	2	2	-		1.5
			Sesión N° 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. 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.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, 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 a l 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 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 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 x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- 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

Sistematizado por: René Del Águila / Arbués Pérez E.	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva