

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Compensación del Trabajo II		
Código del curso:	00316	Clasificación Asignatura:	TA - 4 Operativa. Ejercitación.
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Relaciones industriales (CORI)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	1
Escuela:	Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	5
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	Compensación del Trabajo I
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	7° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	25/05/2018

II.- JUSTIFICACIÓN
La cátedra Compensación del Trabajo II es un escenario para profundizar en discusión aspectos teóricos y herramientas para la gestión de la compensación centrada en el cargo/rol y la persona, específicamente asociados a temas de equidad, competitividad, planes de incentivos y de compensación variable.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales: CG1: Aprender a aprender con calidad Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Aplica los conocimientos en la práctica: Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.	1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. 2. Elabora una síntesis para sí mismo o para comunicarla a otras personas. 3. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 5. Evalúa los resultados obtenidos.
Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión. 4. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones. 5. Pondera críticamente las bondades y limitaciones de su carrera profesional.
Busca y procesa información de diversas fuentes: Recopila información más allá de las preguntas rutinarias, la procesa y analiza a profundidad.	1. Revisa periódicamente información actualizada sobre su disciplina. 2. Identifica con destreza fuentes, impresas y digitales, de recopilación de datos. 3. Organiza la información proveniente de diversos medios. 4. Analiza la información y la incorpora en los procesos de toma de decisiones. 5. Establece procedimientos de recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras.
Competencias Profesionales: CP1: Gestionar talento humano Planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Gestionar procesos vinculados con la compensación y el reconocimiento: planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones.	1. Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización). 2. Comprende el mercado de compensación que servirá de referencia o contraste a la organización.

	3. Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos. 4. Aplica técnicas y herramientas para la gestión de la compensación basadas en el cargo y en la persona. 5. Analiza indicadores de gestión para el control de la gestión de compensación y reconocimiento de personal a nivel individual, grupal y organizacional.
--	---

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I La Equidad Salarial	Tema I: definición de equidad salarial: conceptualización de variables y estudios de casos empresariales. Tema II: el sistema de valoración: análisis estadísticos Línea de competencia. Regresión lineal y mínimos cuadrados. Diagrama de dispersión de los salarios y tendencias de la curva salarial. Coeficiente de correlación de la estructura salarial. Tema III: construcción de grados salariales. Tema IV: construcción de escalas de pago. Tema V: cálculo de percentiles y análisis de equidad.
UNIDAD II La Competitividad Salarial	Tema I: definición de competitividad salarial: conceptualización de variables y estudios de casos empresariales. Tema II: estudio de mercado (benchmarking salarial) y análisis estadísticos Medidas de tendencia central y de posición. Tema III: construcción de grados salariales. Tema IV: construcción de escalas de pago. Tema V: cálculo de percentiles y análisis de competitividad.
UNIDAD III La evaluación del desempeño y la compensación	Tema I: la evaluación del desempeño: concepto, utilidad, modelos de evaluación del desempeño laboral. Tema II: los aumentos salariales por mérito: implicaciones en la empresa.
Unidad IV: La remuneración variable y la fuerza de ventas (pago a la persona)	Tema I: mediciones de mercado con datos de internos y de mercado. Tema II: conceptualización de variables de paga variable y análisis estadísticos. Tema III: criterios del pago y su impacto: análisis de competitividad.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
- Exposición del profesor. - Búsqueda de información. - Estudio de casos. - Resolución de ejercicios.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
- Pruebas escritas. - Resolución de ejercicios y problemas. - Estudio de casos. - Exposiciones del estudiante. - Resolución de ejercicios en laboratorio.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- Berman, S. <i>La compensación variable. Una respuesta.</i> ANRI. - Chiavenato, I. (2009). <i>Gestión del Talento Humano.</i> México: Mc. Graw. Hill. - Morales, J. y Velandia, N. (1999). <i>Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensación.</i> Colombia: Mc. Graw. Hill. - Rimsky, T. (2005). <i>Administración de la Remuneración Total.</i> México: Mc. Graw. Hill. - Varela, R. (2006). <i>Administración de la Compensación.</i> México: Pearson Prentice Hall. - <i>Bibliografía y revisiones asociadas al marco legal vigente en Venezuela.</i>