

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Compensación del Trabajo III		
Código del curso:	00328	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 II
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	8° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	25/05/2018

II.- JUSTIFICACIÓN
La cátedra de Compensación del Trabajo III es un escenario para la discusión de aspectos teóricos y herramientas propias de la gestión de la compensación, específicamente asociados a planes de beneficios, de protección y seguridad, de herramientas para el seguimiento, control y de definición de estrategias de comunicación como clave para la gestión de la compensación. Así mismo, se concibe como un espacio para discutir aspectos generales asociados a las nuevas tendencias y prácticas en materia de compensación.

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	1. Comprende las condiciones del entorno económico-legal-

reconocimiento: planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones.	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 Estrategia organizativa: la estrategia de gestión del talento y la compensación	Tema I: visión general del sistema de remuneraciones. Tema II: estrategia general de remuneración. Tema III: objetivos del sistema de remuneraciones. Tema IV: evaluación del desempeño: principales métodos, normalización de resultados. Tema V: enfoques motivacionales
UNIDAD II Planes de beneficios	Tema I: remuneración no financiera Factores intrínsecos al puesto. Factores no intrínsecos al puesto. Tema II: remuneración indirecta Prestación de servicios. Otorgamiento de beneficios. Planes de beneficios flexibles.
UNIDAD III Tendencias en compensación del trabajo	Tema I: balance vida-trabajo. Tema II: compensación basada en competencias. Tema III: segmentación de la compensación. Tema IV: reconocimiento y desarrollo de talento. Tema V: programas especiales de compensación.
UNIDAD IV Control y seguimiento a la gestión	Tema I: indicadores de gestión. Tema II: costos de compensación. Tema III: actualización y control de los programas de remuneraciones. Tema IV: los aumentos de salarios: tipos y características.
UNIDAD V Gestión de la comunicación	Tema I: planes y programas.

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

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

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
- 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>.