



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

ELECTIVA: CLASIFICACIÓN Y REMUNERACIÓN DE CARGOS

CÓDIGO ASIGNADO	SEMESTRE	U.C.	DENSIDAD HORARIA						PRE - REQUISITO
			Presencial			Semipresencial			
			H.T	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	THS/SEM	
ELE-933	IX	3	3	0	0	29	19	3/48	118 U.C. Aprobadas

Elaborado por	LIC. ANCIRIS FELIPE SALOM		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO
Fecha de Vigencia	MARZO, 2005		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACIÓN

No todas las actividades tienen el mismo valor y significado para la organización y, por tanto, justo es que no a todas las compensen con las mismas ventajas y remuneraciones. Tampoco dentro de cada profesión, no todas las tareas presentan las mismas dificultades ni exigen el mismo esfuerzo y aunque realicen tareas idénticas no todos los individuos actúan ni demuestran poseer idénticas posibilidades.

De aquí, la necesidad de establecer una escala de salario o sistema de compensación salarial que reconozca estas diferenciaciones, ponderen los méritos y los tenga siempre en cuenta.

Todo esto justifica una asignatura dentro del proceso de formación, que permita analizar separadamente las tareas, las estimaciones por méritos, las clasificaciones y remuneraciones hechas por las diferentes organizaciones de un mismo mercado laboral, antes de llegar al complejo problema de establecer una estructura de salarios.

El contenido quedó estructurado en cuatro (4) unidades:

- I. Unidad: Salario.
- II. Unidad: Investigación Salarial.
- III. Unidad: Definición y Clasificación de Escala Salarial y Tabulaciones.
- IV. Unidad: Clasificación y Remuneración en la Gestión Pública.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Elaborar los instrumentos, políticas de clasificación y remuneración de cargos, aplicando las técnicas y procedimientos correspondientes de acuerdo a la normativa legal vigente.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
SALARIO		COMPRENDER LOS CONCEPTOS Y ASPECTOS QUE CONFORMAN EL SALARIO: TEORÍAS, FACTORES QUE INFLUYEN EN SU ADMINISTRACIÓN, ASÍ COMO SU EVOLUCIÓN HISTÓRICA.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Describir la etimología del salario con su evolución histórica hasta nuestro días. 2. Diferenciar las teorías sobre salarios. 3. Describir los elementos y factores que determinan la fijación del salario. 4. Definir clasificación y remuneración de cargos como elementos de la administración de recursos humanos.	- Etimología del salario su evolución histórica. - Postulados, teóricos. - Elementos a considerar para fijar salarios. - Factores que influyen en la fijación del salarios. - Concepto de clasificación y remuneración de cargos.	Presencial - Exposición. - Discusión grupal. - Preguntas y respuestas.	Semipresencial Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
Presencial		Semipresencial	
- Prueba escrita. - Actividades grupales.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
INVESTIGACIÓN SALARIAL		DESARROLLAR CONOCIMIENTOS Y TÉCNICAS PARA LA REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN SALARIAL Y POSTERIOR ANÁLISIS, INTEPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS CONSIDERANDO EL EQUILIBRIO SALARIAL EXTERNO.	
DURACION			
6 SEMANAS			
EVALUACION			
35%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Definir investigación salarial destacando su importancia en la competitividad externa de las organizaciones. 2. Determinar los pasos a seguir en una investigación salarial. 3. Conocer los procedimientos y manejo de la información obtenida en una investigación salarial.	• Concepto de investigación salarial. Importancia. • Elementos salariales a estudiar en una investigación salarial. • Pasos: - Selección y definición de los puestos claves. - Selección de una muestra representativa de empresas. - Selección de los aspectos salariales a estudiar. - Elaboración de la encuesta. - Aplicación de la encuesta. - Análisis de los resultados. - Aplicación de los resultados. - Análisis cualitativo y cuantitativo de los datos. - Determinación de la desviación estándar, mediana y cuártil. - Codificación de la información obtenida. - Interpretación de los resultados. - Presentación y/o actualización del sistema salarial.	Presencial	Semipresencial
		• Exposición. • Discusión grupal. • Exposición del profesor. • Estudio de casos.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semipresencial	
• Trabajo de investigación. • Prueba escrita.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LA ESCALA SALARIAL Y TABULADORES.		DISTINGUIR LOS DIFERENTES TIPOS DE ESCALAS SALARIALES, CONSIDERANDO EL EQUILIBRIO INTERNO Y LA COMPETITIVIDAD EXTERNA EN CUANTO AL SISTEMA SALARIAL.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
25%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Conocer los diferentes tipos de escalas salariales. 2. Preparar sistémica y metodológicamente una escala de salarios. 3. Estudiar los sistemas de incentivos como una tendencia de compensación, tomando en cuenta la eficiencia y el potencial del trabajador. 4. Estudiar las normas, políticas y objetivos de un sistema salarial o de compensación.	- Tipos de escala, sus componentes y estructuras. - Escala de salario tomando como base los diferentes sistemas de valoración de cargos existentes. - Evaluación del desempeño. - Sistema de recompensa. - Compensaciones basadas en sistemas de incentivos: - Ventajas. - Desventajas. - Normas. - Políticas. - Objetivos. - Elementos para la fijación de la compensación. - El sindicato y las compensaciones.	Presencial	Semipresencial
		- Exposición. - Preguntas y respuestas. - Discusión grupal. - Estudio de casos.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semipresencial	
- Prueba escrita. - Actividades grupales.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
CLASIFICACIÓN Y REMUNERACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA.		ESTUDIAR EL SISTEMA DE CLASIFICACÓN Y REMUNERACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA DE ACUERDO A LA LEY DE ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Analizar los conceptos de los elementos relacionados con clasificación y remuneración. 2. Estudiar las atribuciones de las oficinas de recursos humanos de los órganos y entes de la administración pública nacional. 3. Analizar la especificación oficial de cada clase de cargo.	• Funcionario público. • Gestión pública. • Cargo. • Remuneración. • Manual descriptivo de clases de cargos. • Programas de desarrollo y capacitación del personal. • Evaluación del personal. • Concurso según las bases aprobadas por el Ministerio de Planificación y Desarrollo. • Movimientos de personal. • Denominación, código y grado en la escala general de sueldos. • Descripción a título enunciativo de las atribuciones y deberes inherentes a la clase de cargo. • Indicación de los requisitos mínimos generales para el desempeño de la clase de cargo.	Presencial	Semipresencial
		• Exposición. • Discusión grupal. • Lectura, estudios de casos. • Ejercicios prácticos. •	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
Presencial		Semipresencial	
• Prueba escrita. • Actividades grupales.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFIA

Aparicio J. A. Y Carloza Angelina. **Productividad Factor Humano** grupo Noriega Editores. 1995.

Marr Rayner y García Echeverría. **La Dirección Corporativa de los Recursos Humanos**. Ediciones Díaz Santos, S.A. 1997.

Milkovich George y Otros. **Direcciones y Administración de Recursos Humanos: Un Enfoque Estratégico**. Editorial Iberoamericana. 1998.

Monroy Paul. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Prentice Hall. 1997.

Weber Willians y Davis Keith. **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. s/f