



# Sílabo de Administración de Retribuciones y Compensaciones

## I. Datos generales

<b>Código</b>	ASUC 00009			
<b>Carácter</b>	Obligatorio			
<b>Créditos</b>	5			
<b>Periodo académico</b>	2022			
<b>Prerrequisito</b>	Contabilidad General			
<b>Horas</b>	<b>Teóricas:</b>	4	<b>Prácticas:</b>	2

## II. Sumilla de la asignatura

---

La asignatura corresponde al área de estudios de especialidad, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar en el estudiante la capacidad de conocer y aplicar los métodos y procesos de asignación de retribuciones y compensaciones en las organizaciones.

**La asignatura contiene:** Compensaciones, modalidades y regulaciones. Diseño de una estructura salarial. Equidad interna y consistencia con el mercado salarial. Formulación de la estructura de remuneración en función de la dinámica empresarial. Política retributiva como herramienta de gestión empresarial y atracción del talento.

---

## III. Resultado de aprendizaje de la asignatura

---

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de aplicar los costos laborales como parte de la Normatividad Laboral, además de elaborar los presupuestos de pago de remuneraciones.

---



#### IV. Organización de aprendizajes

Unidad I Compensaciones y Remuneraciones		Duración en horas	24
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar la evolución e importancia de las compensaciones en el mundo laboral. Así como elaborar una Boleta de Pago teniendo en cuenta su composición.		
<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Origen y evolución de las compensaciones, Definición, características, determinación de objetivos y definición de las compensaciones</li> <li>✓ Tipos de remuneraciones. Boletas de Pago y su composición</li> <li>✓ Aportaciones del Empleador. Sistema Privado de Pensiones AFP, Sistema Nacional de Pensiones SNP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identifica la evolución e importancia de las compensaciones en el mundo laboral.</li> <li>✓ Diferencia los tipos de remuneraciones.</li> <li>✓ Presenta su propuesta de Boleta de Pago</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valora la evolución e importancia de las compensaciones.</li> </ul>	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba mixta</li> <li>• Ficha de evaluación</li> </ul>		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p><b>Básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reyes, P. (2008) Administración de Personal sueldos y salarios. (1ª ed.) México: Editorial LIMUSA.</li> <li>• Varela, R. (2006) Administración de la Compensación. México: Pearson.</li> </ul> <p><b>Complementaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008) La remuneración del Trabajo. Manual para a Gestión de Sueldos y Salarios. [ed.] Universidad Católica Andrés Bello.</li> <li>• Morales, J. y Velandia, N. (2006) Salarios: Estrategia y Sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: Mc Graw-Hill.</li> <li>• Tolo, R. (2005) Administración de la remuneración total. México: Mc Graw-Hill.</li> </ul>		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compensaciones y Beneficios <a href="https://www.youtube.com/watch?v=7G6NmN48k3Q">https://www.youtube.com/watch?v=7G6NmN48k3Q</a></li> <li>• Recursos Humanos, Compensación y Beneficios <a href="http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/">http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/</a></li> </ul>		



<b>Unidad II Costos Laborales</b>		Duración en horas	24
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de establecer remuneraciones variables, elaborar los Costos Laborales, calcular las horas extras, así como determinar el Impuesto a la Renta – 5ta. Categoría. Diferenciar los ingresos de carácter remunerativo y no remunerativo; tener un conocimiento de la Legislación Laboral y sus instancias.		
<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Remuneraciones variables, objetivos, características y Tipos</li> <li>✓ Costos laborales y su clasificación.</li> <li>✓ Cálculo del Impuesto a la Renta – 5ta. Categoría</li> <li>✓ Jornada de trabajo, horarios y trabajo en sobretiempo</li> <li>✓ Ingresos de carácter remunerativos y no remunerativos</li> <li>✓ Definición de la Legislación Laboral y sus instancias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adapta las normas de la legislación laboral en el establecimiento de remuneraciones.</li> <li>✓ Operativiza el cálculo de las horas extras.</li> <li>✓ Expone la diferencia entre los ingresos remunerativos y no remunerativos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valora la importancia de la normativa en los costos laborales.</li> </ul>	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba mixta</li> <li>• Ficha de evaluación</li> </ul>		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p><b>Básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reyes, P. (2008) Administración de Personal sueldos y salarios. (1ª ed.) México: Editorial LIMUSA.</li> <li>• Varela, R. (2006) Administración de la Compensación. México: Pearson.</li> </ul> <p><b>Complementaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008) La remuneración del Trabajo. Manual para a Gestión de Sueldos y Salarios. [ed.] Universidad Católica Andrés Bello.</li> <li>• Morales, J. y Velandia, N. (2006) Salarios: Estrategia y Sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: Mc Graw-Hill.</li> <li>• Tolo, R. (2005) Administración de la remuneración total. México: Mc Graw-Hill.</li> </ul>		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costos Laborales <a href="http://www.contadoresyempresas.com.pe/index.php/detalle/2/peru-ostenta-el-costo-laboral-mas-alto-en-la-alianza-del-pacifico-N000012217">http://www.contadoresyempresas.com.pe/index.php/detalle/2/peru-ostenta-el-costo-laboral-mas-alto-en-la-alianza-del-pacifico-N000012217</a></li> <li>• Costos Laborales <a href="http://www.grade.org.pe/publicaciones/106-los-costos-laborales-en-el-peru/">http://www.grade.org.pe/publicaciones/106-los-costos-laborales-en-el-peru/</a></li> </ul>		



<b>Unidad III</b>		Duración en horas	24
<b>Contrato y Derechos Laborales</b>			
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar los Contratos de Trabajo e identificar los Principios del Derecho Laboral, los tipos de despidos y el pago por la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS. Cálculo de las Gratificaciones.		
<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tipos de Contrato de Trabajo</li> <li>✓ Principios del Derecho Laboral</li> <li>✓ Tipos de Despidos</li> <li>✓ Compensación por Tiempo de Servicios - CTS</li> <li>✓ Pago de Gratificaciones (Ordinarias y Extraordinarias)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organizar contratos de diferente tipo.</li> <li>✓ Fijar los montos de compensación CTS y de gratificaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actúa en concordancia con la legislación laboral.</li> </ul>	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba mixta</li> <li>• Ficha de evaluación</li> </ul>		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p><b>Básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reyes, P. (2008) Administración de Personal sueldos y salarios. (1ª ed.) México: Editorial LIMUSA.</li> <li>• Varela, R. (2006) Administración de la Compensación. México: Pearson.</li> </ul> <p><b>Complementaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008) La remuneración del Trabajo. Manual para a Gestión de Sueldos y Salarios. [ed.] Universidad Católica Andrés Bello.</li> <li>• Morales, J. y Velandia, N. (2006) Salarios: Estrategia y Sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: Mc Graw-Hill.</li> <li>• Tolo, R. (2005) Administración de la remuneración total. México: Mc Graw-Hill.</li> </ul>		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de Contrato <a href="https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/">https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/</a></li> <li>• Derechos Laborales <a href="http://www.typeru.gob.pe/informa/locales/los-derechos-laborales-de-los-trabajadores">http://www.typeru.gob.pe/informa/locales/los-derechos-laborales-de-los-trabajadores</a></li> </ul>		



<b>Unidad IV</b> <b>Diseño y Estructura Salarial</b>		Duración en horas	24
<b>Resultado de aprendizaje de la unidad</b>	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar una Política Remunerativa, realizar presupuestos de planillas; así como efectuar el cálculo y repartición de las utilidades según el sector empresarial. Entender las tendencias de atracción y retención del personal en las organizaciones.		
<b>Conocimientos</b>	<b>Habilidades</b>	<b>Actitudes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura Salarial</li> <li>✓ Política Remunerativa</li> <li>✓ Presupuesto de las compensaciones</li> <li>✓ Repartición de utilidades según el sector empresarial</li> <li>✓ Atracción del Talento Humano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Adapta una estructura salarial y su política remunerativa.</li> <li>✓ Diseña estrategias de captación y retención de personal calificado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprecia la importancia y coherencia de una política salarial, para captar y retener personal calificado.</li> </ul>	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba mixta</li> <li>• Ficha de evaluación</li> </ul>		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p><b>Básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reyes, P. (2008) Administración de Personal sueldos y salarios. (1ª ed.) México: Editorial LIMUSA.</li> <li>• Varela, R. (2006) Administración de la Compensación. México: Pearson.</li> </ul> <p><b>Complementaria:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008) La remuneración del Trabajo. Manual para a Gestión de Sueldos y Salarios. [ed.] Universidad Católica Andrés Bello.</li> <li>• Morales, J. y Velandia, N. (2006) Salarios: Estrategia y Sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: Mc Graw-Hill.</li> <li>• Tolo, R. (2005) Administración de la remuneración total. México: Mc Graw-Hill.</li> </ul>		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de Estructuras Salariales <a href="https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/el-diseno-de-estructuras-salariales/">https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/el-diseno-de-estructuras-salariales/</a></li> <li>• Atracción del Talento Humano <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HeVcYthueoA">https://www.youtube.com/watch?v=HeVcYthueoA</a></li> </ul>		



## V. Metodología

De acuerdo a los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, se desarrollará siguiendo la secuencia teórico-práctica, se hará uso de la metodología activa y participativa; asimismo, se enfatizará en el trabajo colaborativo a través de casos de aplicación, discusiones, trabajo de grupos/equipos y cuestionarios que faciliten el aprendizaje. El estudiante hará uso del material de trabajo para la realización de los casos prácticos, realizará la investigación bibliográfica, consulta a expertos, lectura compartida complementada con audios, videos o recursos multimedia; propiciando el desarrollo de comunidades de interaprendizaje mediados por la tecnología.

## VI. Evaluación

### VI.1. Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
<b>Evaluación de entrada</b>	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Prueba mixta	20%
	Unidad II	Ficha de evaluación	
<b>Evaluación parcial</b>	Unidad I y II	Rubrica de evaluación	20%
Consolidado 2	Unidad III	Prueba mixta	20%
	Unidad IV	Ficha de evaluación	
<b>Evaluación final</b>	Todas las unidades	Rubrica de evaluación	40%
<b>Evaluación sustitutoria (*)</b>	Todas las unidades	Aplica	

(\*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

**Fórmula para obtener el promedio:**

$$PF = C1 (20\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (40\%)$$

2022