

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

I.-DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Balance de Vida y Trabajo.		
Código de la Unidad Curricular:	POST - RH011	Categoría de la Unidad Curricular:	Escuela/Programa
Unidad de Gestión Académica:	Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones		Nivel: Postgrado
Tipo de Evaluación:	Continúa	N° de Unidades de Crédito :	3
Régimen:	Semestral	N° Horas Semanales Trabajo Independiente (HTI) :	0
Taxonomía:		N° Horas Semanales de Acompañamiento Docente (HAD) :	Prácticas 0
Modalidad:	Presencial		Laboratorio 0
			Teóricas 3
Instancia Aprobatoria :	Facultad de Postgrado	Fecha de Aprobación :	13/06/2023

II.-RESUMEN

Las formas de trabajo y nuevas perspectivas de empresarios y colaboradores, como consecuencia de los constantes cambios y transformaciones del entorno, invitan a expertos en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a replantearse estrategias para recompensar al talento por sus competencias, esfuerzo y compromiso. Un contexto de crisis económica hace más compleja la situación, muchos colaboradores expresan en sus conductas y posiciones la percepción que están sobre trabajando y que se les está subpagando. Este contexto de cambio y crisis, nos invita a pensar y proponer nuevas soluciones orientadas a enriquecer los sistemas de compensación y recompensa orientándolos a un propósito u objetivo más trascendental, lograr el bienestar de los colaboradores y de la sociedad en general. En este contexto entender a la Compensación como un sistema y a sus componentes como áreas específica es fundamental. Esta unidad curricular se orienta a profundizar los esquemas de beneficios y bienestar que contribuyen a fortalecer la estrategia de gestión de Talento en las organizaciones, enfocando el problema desde distintas dimensiones basados en la premisa de que los colaboradores tienen diferentes necesidades y expectativas sobre el esquema de recompensa que sustentan los acuerdos laborales.

III.-CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

COMPETENCIAS PROFESIONALES

GESTIONA TALENTO HUMANO (CPROF458):

Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de proceso relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Gestiona procesos vinculados con la compensación y el reconocimiento (CPROF458U03):
Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Analiza indicadores de gestión para el control de la gestión de compensación y reconocimiento de personal a nivel individual,

grupal y organizacional.

Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos.

Aplica técnicas y herramientas para la gestión de la compensación basadas en el cargo y en la persona.

Comprende el mercado de compensación que servirá de referencia o contraste a la organización.

Comprende las condiciones del entorno económico-legal-salarial inmediato externo e interno (de la organización).

IV.UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD TEMÁTICA I

INTRODUCCIÓN AL BALANCE VIDA TRABAJO: EL BIENESTAR Y LOS BENEFICIOS COMO DIMENSIONES CLAVE.

TEMA 1

INTRODUCCIÓN. MÁS ALLÁ DE LA COMPENSACIÓN FINANCIERA DIRECTA (OPERACIONALIZACIÓN). EL BIENESTAR COMO PUNTO DE PARTIDA: UNA APROXIMACIÓN HOLÍSTICA.

TEMA 2

BENEFICIOS Y BALANCE VIDA TRABAJO. COMPONENTES CLAVE DE LA COMPENSACIÓN TOTAL.

TEMA 3

EL COMPONENTE EMOCIONAL DE LAS RECOMPENSAS.

UNIDAD TEMÁTICA II

PLANES DE BENEFICIOS Y TENDENCIAS ACTUALES.

TEMA 1

LOS BENEFICIOS EN LOS ESQUEMAS DE COMPENSACIÓN TOTAL TENDENCIAS ACTUALES.

TEMA 2

COMPETITIVIDAD EXTERNA Y BENEFICIOS.

TEMA 3

LA CANASTA DE BENEFICIOS.

TEMA 4

ESQUEMAS DE BENEFICIOS; COMPONENTES BASE PARA SU DISEÑO E IMPACTO FINANCIERO.

UNIDAD TEMÁTICA III

BIENESTAR.

TEMA 1

BALANCE VIDA TRABAJO: EL CAMINO AL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES.

TEMA 2

COMPONENTES DEL ENFOQUE CENTRADO EN EL BIENESTAR DEL COLABORADOR:.

SUBTEMA 2.1

FLEXIBILIDAD LABORAL Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR (TELETRABAJO TRABAJO A DISTANCIA, VIRTUALIDAD).

SUBTEMA 2.2

PAGO POR TIEMPO FUERA: EN LA LEGISLACIÓN FUERA DE LA LEGISLACIÓN.

SUBTEMA 2.3

SALUD FÍSICA Y MENTAL.

SUBTEMA 2.4

CUIDADO A DEPENDIENTES (HIJOS, PADRES, FAMILIARES Y MASCOTAS).

SUBTEMA 2.5

SOPORTE FINANCIERO.

SUBTEMA 2.6

INCORPORACIÓN A LA COMUNIDAD.

SUBTEMA 2.7

COMPETENCIAS O HABILIDADES CLAVE PARA EL BIENESTAR.

UNIDAD TEMÁTICA IV

CULTURA, LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN PARA LA ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN.

TEMA 1

LA CULTURA DE BIENESTAR ORGANIZACIONAL – EMPRESAS SALUDABLES.

TEMA 2

LIDERAZGO: COMPONENTE ESENCIAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN EXITOSA DE LA ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN, BENEFICIOS Y BIENESTAR. HABILIDADES CLAVE DEL LÍDER.

TEMA 3

ESTRATEGIA COMUNICACIONAL DE LOS ESQUEMAS DE BENEFICIOS.

V.-ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso de estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan

trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, construcción de Glosario de términos, elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), motivo por el cual, se espera contar con la modalidad virtual de la materia en la plataforma institucional, a través del proceso respectivo que realiza el Centro de Estudios en Línea de la Universidad. .

VI.-ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de los subsistemas de Recursos Humanos vistos a lo largo de la materia, en las organizaciones en las que se encuentran adscriptos los estudiantes. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poder aplicarlos en la práctica.

Todas las evaluaciones, serán ideadas sobre la base de la modalidad en la que se dicte la materia.

VII.-REFERENCIAS PRINCIPALES

Abad, C., Balza, R. y Vásquez, M. (2020) El mundo del trabajo: miradas desde Venezuela.. Abediciones.

Alles, M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. s.e..

Chiavenato, Idalberto. (2009) Gestión del talento humano. s.e..

Morales, J. Y Velandia, N.. (1999) Salarios, estrategia y sistema salarial o de compensación. Colombia. Mc. Graw. Hill..

Rimsky, T.. (2005) Administración de la Remuneración Total. México. Mc. Graw. Hill..

Varela, R.. (2006) Administración de la Compensación. Pearson Prentice Hall..