



## FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

### ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

#### 1. Datos

**Materia:** POLITICA SALARIAL  
**Código:** FLC0083  
**Paralelo:** A  
**Periodo :** Marzo-2021 a Julio-2021  
**Profesor:** GONZALEZ PROAÑO CARLOS ESTEBAN  
**Correo electrónico:** cagonzalez@uazuay.edu.ec  
**Prerrequisitos:**

**Nivel:** 8

**Distribución de horas.**

Docencia	Práctico	Autónomo:null		Total horas	Créditos
		Sistemas de tutorías	Autónomo		
3				3	3

Código: FLC0075 Materia: LEGISLACION LABORAL

#### 2. Descripción y objetivos de la materia

La cátedra de Política Salarial tiene directa relación con cátedras de especialidad de la carrera, como son la Gestión del Talento Humano, al vincularse con el análisis y descripción de cargos a ser valorados, así como con la cátedra de Legislación Laboral, cuyas normas deben ser consideradas para estructurar un sistema remunerativo dentro de nuestro país.

Dentro del curso se pretende cubrir aspectos introductorios a la política salarial, la importancia que tiene este aspecto para la motivación del trabajador, los pasos necesarios para establecer una estructura salarial dentro de una organización, así como algunos conocimientos acerca del manejo de la nómina. Merece un punto aparte el tema de la valoración de cargos, a través del cual el estudiante podrá colaborar en un futuro para que la organización en la cual labore, remunere a los trabajadores de acuerdo al grado de responsabilidad y al desempeño que tenga cada uno. Los contenidos a ser abordados buscan desarrollar conciencia en los estudiantes sobre la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente sobre el Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

La materia de Política Salarial es importante para el Psicólogo Organizacional, ya que le brindará los conocimientos necesarios para gestionar adecuadamente los sistemas remunerativos de una organización, considerando que este uno de los aspectos que influyen poderosamente en la motivación de los trabajadores, y de cuyo bienestar debe preocuparse el futuro profesional de la carrera.

#### 3. Contenidos

<b>1.</b>	<b>Introducción a la Política Salarial</b>
1.1.	Salario y Sueldo: Definiciones y Composición. (2 horas)
1.2.	Función distributiva de RRHH. Consecuencias de los Salarios. (1 horas)
1.3.	Antecedentes y Teorías acerca de los Salarios. (2 horas)
1.4.	Diferencia entre Salario Nominal y Salario Real. (1 horas)
1.5.	Política Salarial: Definición, Contenido y Principios Generales. (2 horas)
1.6.	Evaluación de la Unidad 1 (1 horas)
<b>2.</b>	<b>Planificación y Estructuración Salarial.</b>
2.1.	Qué y cómo pagar a los empleados? Estructura de Pagos. Remuneración Fija vs Remuneración Variable. Tipos de Remuneración Variable. (3 horas)
2.2.	Examen Interciclo (3 horas)
2.3.	Planificación Salarial: Niveles Generales e Individuales de Salarios. (2 horas)

2.4.	Estructuras Salariales. (0 horas)
2.4.1.	Intervalos Salariales: Sistemas para fijar su amplitud y separación. (3 horas)
2.4.2.	Promoción Salarial: Tipos y Políticas. (1 horas)
2.4.3.	Fuerza y Publicidad de las Estructuras Salariales. (1 horas)
2.5.	Evaluación Unidad 2 (1 horas)
<b>3.</b>	<b>Valoración de Cargos.</b>
3.1.	Valoración de Cargos: Definición y Finalidad. (1 horas)
3.2.	Aparición y Evolución de las Técnicas de Valoración de Cargos. (1 horas)
3.3.	Contribuciones de la Psicología al Análisis y Valoración de Cargos. (1 horas)
3.4.	Métodos de Valoración de Cargos. (0 horas)
3.4.1.	Método de Jerarquización. (1 horas)
3.4.2.	Método de Escala de Grados Predeterminados. (1 horas)
3.4.3.	Método de Comparación de Factores (2 horas)
3.4.4.	Método de Valoración por Puntos. (3 horas)
3.5.	Evaluación de los Métodos de Valoración de Cargos. (1 horas)
3.6.	Evaluación de la Unidad 3 (1 horas)
<b>4.</b>	<b>Manejo de Nómina</b>
4.1.	Definición y Componentes. (2 horas)
4.2.	Beneficios Sociales: Horas Extras, XIII y XIV Sueldo, Vacaciones, Fondos de Reserva, Utilidades, Afiliación al IESS, Descuento de Impuesto a la Renta, Desahucio y Despido. (10 horas)
4.3.	Uso de las páginas del IESS y del Ministerio de Trabajo. (1 horas)

#### 4. Sistema de Evaluación

##### Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

###### Resultado de aprendizaje de la materia

###### Evidencias

###### ae. Aplica fundamentos teóricos y prácticos sobre política salarial.

-Analiza diferentes elementos de una problemática salarial para elegir una solución.	-Reactivos -Resolución de ejercicios, casos y otros
-Aplica conocimientos para la implementación de una estructura salarial justa.	-Reactivos -Resolución de ejercicios, casos y otros
-Aplica métodos de valoración de puestos para implementar una estructura salarial.	-Reactivos -Resolución de ejercicios, casos y otros

##### Desglose de evaluación

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Reactivos	Evaluación escrita en base a reactivos luego de concluir los 2 primeros capítulos de la asignatura.	Introducción a la Política Salarial, Planificación y Estructuración Salarial.	APORTE DESEMPEÑO	3	Semana: 8 (03-MAY-21 al 08-MAY-21)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Valoración de un cargo previamente asignado.	Valoración de Cargos.	APORTE DESEMPEÑO	3	Semana: 11 (25-MAY-21 al 29-MAY-21)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Resolución de ejercicios de nómina.	Manejo de Nómina	APORTE DESEMPEÑO	4	Semana: 14 (14-JUN-21 al 19-JUN-21)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Resolución de ejercicios de nómina.	Manejo de Nómina	EXAMEN FINAL ASINCRÓNICO	10	Semana: 17-18 (05-07-2021 al 18-07-2021)
Reactivos	Prueba en base a reactivos sobre todos los contenidos revisados durante el ciclo.	Introducción a la Política Salarial, Manejo de Nómina, Planificación y Estructuración Salarial., Valoración de Cargos.	EXAMEN FINAL SINCRÓNICO	10	Semana: 19-20 (19-07-2021 al 25-07-2021)
Resolución de ejercicios, casos y otros	Resolución de ejercicios de nómina.	Manejo de Nómina	SUPLETORIO ASINCRÓNICO	10	Semana: 17-18 (05-07-2021 al 18-07-2021)
Reactivos	Prueba en base a reactivos sobre todos los contenidos revisados durante el ciclo.	Introducción a la Política Salarial, Manejo de Nómina, Planificación y Estructuración Salarial., Valoración de Cargos.	SUPLETORIO SINCRÓNICO	10	Semana: 19-20 (19-07-2021 al 25-07-2021)

## Metodología

Para el desarrollo de la cátedra, se utilizarán las siguientes metodologías:

- Clases magistrales a cargo del profesor, considerando la participación en el diálogo por parte de los estudiantes.
- Desarrollo de ejemplos de aquellos temas que lo requieran.

## Criterios de Evaluación

Durante el presente ciclo se seguirá aplicando el Sistema de Evaluación Excepcional para el Período del Cuidado Esencial que incluye: Un componente de asistencia calificado sobre 10 puntos, en el cual cada hora de clase tendrá un valor proporcional en relación al número total de horas que se dicten durante el ciclo. La ausencia de los estudiantes a las reuniones a través de la plataforma Zoom serán justificables únicamente por situaciones como enfermedad grave, calamidad doméstica debidamente comprobada o encargo de funciones por parte de las autoridades de la Universidad. La menor calificación en este componente podrá ser de 7,5 puntos.

Un componente de cumplimiento de tareas calificado sobre 10 puntos, en el cual la entrega de cada tarea tendrá un valor proporcional en relación al número total de tareas enviadas durante el ciclo. Una tarea podrá ser entregada en una fecha diferente a la acordada, solamente en casos de enfermedad grave o calamidad doméstica debidamente comprobada. No se aceptarán pruebas o trabajos en fechas posteriores, sin la debida justificación.

En cuanto al componente de desempeño del estudiante, que se calificará también sobre 10 puntos se aplicarán los siguientes criterios:

- La evaluación parcial a través de reactivos se realizará utilizando el campus virtual de la Universidad.

- En los ejercicios de nómina se calificará el desarrollo del proceso y la obtención del resultado del cálculo solicitado.

- En el trabajo de valoración de un cargo, se evaluará la lógica con la que se asignen los distintos grados y porcentajes a las características del cargo valorado.

## 5. Referencias

### Bibliografía base

#### Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
CHIAVENATO, IDALBERTO	McGraw-Hill	Gestión del talento humano	2009	
CHIAVENATO, IDALBERTO	McGraw Hill	Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones	2011	
DESSLER, GARY	Pearson	Administración de personal.	2001	
CHIAVENATO, IDALBERTO	McGraw Hill	Administración de personal	2001	
ROBBINS, STEPHEN P	Pearson Educación	Comportamiento organizacional	2009	
Dessler, Gary	Pearson	Administración de Recursos Humanos.	2017	
Ministerio del Trabajo de Ecuador	Ediciones Legales	Código del Trabajo	2015	

#### Web

Autor	Título	Url
IngIndustrialFácil	Política Salarial	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=VjWo-TiEeQY">https://www.youtube.com/watch?v=VjWo-TiEeQY</a>
UniGermana Virtual	Política Salarial	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=bqsmmzIW-HE">https://www.youtube.com/watch?v=bqsmmzIW-HE</a>

#### Software

### Bibliografía de apoyo

#### Libros

#### Web

#### Software

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: 11/03/2021

Estado: Aprobado