



Código de asignatura	II6C3
Nombre del programa académico	Ingeniería Industrial
Nombre completo de la asignatura	Administración de salarios
Área académica o categoría	Administración
Semestre y año de actualización	2do semestre – año 2021
Semestre y año en que se imparte	Sexto semestre – Tercer año
Tipo de asignatura	[X] Obligatoria [] Electiva
Número de créditos Europeos ECTS	5 ECTS
Número de créditos	3 Créditos
Director o contacto del programa	Wilson Arenas Valencia – pii@utp.edu.co
Coordinador o contacto de la asignatura	Luz Stella Restrepo – luzrestrepo@utp.edu.co

Descripción y contenidos

<p>1. Breve descripción: La asignatura administración de salarios considera la estructuración del sistema salarial de una empresa, teniendo en cuenta aspectos jurídicos, administrativos, técnicos, humanos y financieros, que permitan una adecuada gestión.</p>
<p>2. Objetivo del Programa: Formar al estudiante para dirigir la organización estratégicamente de acuerdo con políticas establecidas.</p> <p>Objetivo Asignatura: Acompañar al estudiante en la estructuración de los salarios de la empresa y el plan de incentivos, con base en criterios legales, técnicos, financieros, humanos y administrativos.</p>
<p>3. Resultados de aprendizaje</p> <p>Resultado de Aprendizaje del Programa</p> <p>RAP5. Presenta propuestas administrativas, estratégicas y de mercadeo para organizaciones productoras de bienes y servicios, con un talento humano basado en criterios de liderazgo y compromiso con la productividad, competitividad, responsabilidad social y ambiental.</p> <p>Resultados de Aprendizaje de la Asignatura</p> <ul style="list-style-type: none"> Identifica los elementos más relevantes de la administración de salarios desde su actividad profesional como ingeniero industrial. Describe como aportan de manera sistémica los elementos de la administración, en la gestión de salarios. Aplica las normas del código laboral colombiano, correspondientes a los salarios que se manejan en una empresa según el tipo de contrato. Realiza una nómina para la empresa teniendo en cuenta los aspectos jurídicos del salario. Proyecta los costos salariales en un periodo de tiempo determinado en una organización. Presenta estados financieros de la empresa en la que se identifique los costos salariales. Diseña estructura de salarios para una empresa con base en los diferentes métodos y teniendo en cuenta el aspecto jurídico, técnico, financiero, humano y administrativo. Describe la importancia de los incentivos en un sistema de remuneración para la empresa. <p>Resultados de aprendizaje de formación integral</p> <ul style="list-style-type: none"> Sostenibilidad ambiental RAI Nivel 2: Actúa como ciudadano crítico comprometido con el análisis de los problemas sociales, ambientales y culturales de su contexto en búsqueda de soluciones para la transformación de la sociedad actual y futura. Liderazgo RAI: Incide con iniciativa en la toma de decisiones, en las distintas prácticas sociales, laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso como ciudadano, estudiante y profesional. Aprender a aprender RAP Nivel 2: Se compromete con su propio proceso de aprendizaje al planificar y ejecutar las actividades aprovechando los recursos ofrecidos.
<p>4. Contenido</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados de aprendizaje del programa, objetivos del programa y su relación con los objetivos y resultados de aprendizaje del curso. Programa del curso, cronograma y propuesta de evaluación. (HAD: 2) – (HTI: 0) La empresa y la remuneración. Productividad y competitividad. Factores componentes de la productividad. Salarios e incentivos. Factores determinantes del salario. (HAD: 4) – (HTI: 8) Código Sustantivo del Trabajo Colombiano en lo que respecta al salario. Contrato Laboral. Definición de salario, pagos que son y que no son salario. Salario mínimo, indemnizaciones, embargos. Jornada Laboral. Horas extras. Prestaciones sociales a cargo del empleador. Auxilio de cesantías, interés de las cesantías, prima de servicio, vacaciones, dotación. Salud, pensión y parafiscales. (HAD: 18) – (HTI: 22) Manejo salarial por la “Unidad de Recursos Humanos” en la empresa, su estructura, sus funciones, la clasificación salarial. Aplicación de nómina en la empresa. (HAD: 8) – (HTI: 10) Conceptos y aplicación del presupuesto laboral. (HAD: 4) – (HTI: 5) Como afectan los costos salariales los Estados financieros de la empresa. (HAD: 4) – (HTI: 5) Métodos que determinan escalas y curvas de salarios. Escalonamiento, valoración de factores y valoración por puntos. Presentación de propuesta de salarios. (HAD: 20) – (HTI: 25)



<ul style="list-style-type: none"> Incentivos, importancia, requisitos para implantar incentivos, aplicabilidad de los incentivos, métodos de incentivos económicos, ejemplos. (HAD: 4) – (HTI: 5) 	
5. Requisitos: Estadística II - Administración de personal.	
6. Recursos: <ul style="list-style-type: none"> Diseño de casos de empresas. LEGIS EDITORES. Régimen laboral Colombiano. Cartilla laboral Legis; Cartilla de la seguridad Social, Ley 100 de 1993, Ley 50 de 1990. 	
Libros: <ul style="list-style-type: none"> AMAYA GALEANO, Miguel. (2012). Administración de Salarios e Incentivos. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. VARELA, Ricardo A; (2013) Administración de la Compensación; Sueldos, salarios y prestaciones.2 ed. Editorial Prentice Hall México. 	
7. Herramientas técnicas de soporte para la enseñanza: Estrategias didácticas del profesor	
Actividad aula <ul style="list-style-type: none"> Presentación objetivos y resultados de aprendizaje del programa y relacionarlos con los objetivos y los resultados de aprendizaje del curso. Programa, contenido, metodología y propuesta de evaluación. Socializar taller realizado por grupos en el que se identifican en una empresa, organización o país, los conceptos de la administración de salarios. Socialización y retroalimentación del taller 1. Código Sustantivo del Trabajo. Taller 2. Salario. Jornada Laboral. Trabajo Suplementario. Taller 3. Prestaciones Sociales. Descripción de los conceptos y la herramienta que se utilizan en una empresa para diseñar una nómina, teniendo en cuenta los aspectos legales. Diseño de los costos laborales para los diferentes tipos de empresa. Descripción de como la nómina interviene los diferentes estados financieros en la empresa. Estructura de una empresa: Actividad, cargos, funciones, estructura organizacional. Diseño de estructura de salarios con los métodos cualitativos y cuantitativos. Socialización sobre Investigación en incentivos y estímulos al trabajador conociendo muy claramente las limitaciones de aplicación de métodos en la práctica. 	
Actividad fuera del aula <ul style="list-style-type: none"> Lectura sobre la administración de salarios e incentivos. Realizar taller 1. Código Sustantivo del Trabajo. Realizar taller 2. Aspectos que constituyen y no constituyen salarios. Jornada Laboral. Trabajo Suplementario. Realizar Taller 3. Prestaciones Sociales. Construir nóminas para diferentes tipos de empresas. Realizar presupuesto en diferentes tipos de empresas. Elaborar Estados financieros que contengan los conceptos de la nómina. Lectura comprensiva de los diferentes métodos cualitativos y cuantitativos para diseñar estructuras de salarios en la empresa. Presentación de propuesta con base en los costos. Investigación sobre: incentivos y estímulos al trabajador conociendo muy claramente las limitaciones de aplicación de métodos en la práctica. Actividad transversal: Propuesta para una empresa de la nueva estructura de salarios. 	
8. Trabajos en laboratorio y proyectos: Diseño de nueva estructura de salarios para una empresa.	
9. Métodos de aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> Lecturas previas y trabajo grupal. Talleres realizados de manera individual. Análisis de caso Proyecto de Aula A través del aprendizaje colaborativo. Aprendizaje Colaborativo 	
Estrategias TIC <ul style="list-style-type: none"> Espacios digitales de construcción colaborativa de aprendizaje (Jamboard, Padlet, entre otras) Bases de datos suscritas por la Universidad. Material audiovisual (videos, conferencias de expertos en el área, desarrollo de temáticas por expertos internacionales). Manejo de estrategias pedagógicas a través de organizadores gráficos (mapas mentales, mapas conceptuales, infografías) Dinámicas: Herramientas pedagógicas virtuales. 	
10. Métodos de evaluación	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación diagnóstica: Reconocimientos teóricos básicos de los estudiantes a través de un problema practico sobre los conceptos de la asignatura. Taller realizado y socializado en clase sobre la administración de salarios. 	40%
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación proceso: Socialización y retroalimentación del taller 1: Código Sustantivo del Trabajo. taller 2. Salario. Jornada Laboral. Trabajo Suplementario. Taller 3. Prestaciones Sociales. Evaluación del proceso: Evaluación Individual: Administración de Salarios, Aspecto Jurídico del salario. 	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación proceso: Mapa conceptual o mental: Aspecto jurídico del salario, nómina y presupuesto. 	
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de proceso: Evaluación Individual de métodos cualitativos para diseñar nuevas estructuras de salarios. 	20%
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de resultado: Evaluación Individual Final: Propuesta de nueva estructura de salarios para una empresa a través de métodos cuantitativos. 	20%
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de resultados: Propuesta para la empresa de la nueva estructura de salarios en la que se tiene en cuenta el aspecto jurídico, técnico, financiero, humano y administrativo. (Sostenibilidad ambiental), (Liderazgo), (Aprender a aprender). 	20%
RAI: Resultado de aprendizaje institucional – RAP: Resultado de aprendizaje del programa – HAD: Hora de acompañamiento directo – HTI: Horas de trabajo independiente.	