

ADMINISTRACION DE SALARIOS

Código del curso: TI521

Carácter del curso/Metodología del curso: Teórico / práctico

Breve descripción del curso: El curso busca entregar al estudiante conceptos, técnicas y metodologías de los aspectos del salario que permitan lograr el manejo y la administración del salario en cualquier organización.

Objetivo del programa académico: El Programa de Tecnología Industrial, se ocupa de educar para la vida, formar integralmente personas, educar en la tecnología y cofacilitar procesos de conocimiento y de aprendizaje para el actuar de sus egresados en las organizaciones sociales para una sociedad mejor.

Resultado de aprendizaje del programa académico: Comprender e Interpretar el contexto del fenómeno organizacional desde los comportamientos del talento humano; con pensamiento crítico, calidad y responsabilidad social; identificando situaciones problematizadoras, para la toma de decisiones organizacionales, la preservación de la vida y el buen vivir.

Requisitos del curso (Saberes previos): Administración del talento humano, comportamiento organizacional.

Número de créditos del curso: 2

Intensidad horaria semestre: 96

Horas con acompañamiento docente semestre: 64

Horas sin acompañamiento docente semestre: 32

Objetivo del curso	Resultados de aprendizaje del curso	Contenidos	Métodos de enseñanza y de aprendizaje	Estrategias para la enseñanza y el aprendizaje					Evaluación formativa (diagnóstica, procesual y resultado)	% de valoración del curso/ seminario/ actividad	Bibliografía y recursos
				Acompañamiento directo (Presencial aula de clase)	No. de horas	Trabajo independiente (Realizado por el estudiante)	No. de horas	Estrategias TIC			
		- UNIDAD 1 ASPECTO JURÍDICO DEL SALARIO - Concepto sobre salario. - Régimen laboral y el salario.	Presencial con estrategias orientadas a promover interacción, diálogo y críticas.	El docente realizará presentación del tema, se realizaran talleres de apropiación de los conceptos	22	Realizar talleres de aplicación de las leyes y políticas salariales	12		La evaluación se realizará a través de exámenes cortos y una evaluación que comprenda todo el tema legal y jurídico del salario	30%	

Orientar al estudiante en el uso de técnicas adecuadas para determinación de estructuras salariales de acuerdo a los principios y políticas organizacionales y las normas legales.	Determinar estructuras salariales de acuerdo con las políticas establecidas en la organización y de la legislación vigente, con el fin de lograr la pertenencia y afiliación del talento humano a la organización	UNIDAD II ASPECTO ADMINISTRATIVO DEL SALARIO. - Clasificación de los salarios. - Factores que afectan el salario. - Aspectos intangibles del salario. - Políticas salariales, bases, criterios. - Consecuencias económicas del aumento del salario. - Concepto del salario justo.	Presencial con estrategias orientadas a promover interacción, diálogo y críticas.	El docente realizará presentación del tema y se entregaran lecturas para realizar analisis	6	El estudiante realizara lecturas y entregaa informes de las mismas	2	El docente usará la plataforma Google, excel, word y classroom, con el fin de gestionar los contenidos	La evaluación se realizará a través de entregas de informes de lectura	10%	Clases magistrales Desarrollo dirigido de talleres en forma individual y en equipo Planteamiento, análisis y solución de problemas en forma dirigida Asesoría por internet Asesoría con guía de aprendizaje orientadas hacia las TIC Trabajo independiente del alumno con asesoría del profesor. Utilización de fichas de trabajo, dirigidas y orientadas por el profesor. Classmarker Excel Word
		UNIDAD III ASPECTO TÉCNICO DEL SALARIO. - Análisis de cargos. - Valoración de cargos. - Métodos de jerarquización, gradación, comparación de factores. - Método de valoración por puntos. - Encuesta de salarios, características.	Presencial con estrategias orientadas a promover interacción, diálogo y críticas.	El docente realizará presentación del tema a través de un caso practico	22	El estudiante debera aplicar los metodos en casos de e empresas reales	12		La evaluación se realizara con la entrega de dos casos aplicados de los metodos de valoración de cargos en empresas reales	35%	
		UNIDAD IV. ASPECTO HUMANO DEL SALARIO Incentivos, importancia, requisitos para implantar incentivos, aplicabilidad de los incentivos, métodos de incentivos económicos, ejemplos. Concepto de compensación variable.	Presencial con estrategias orientadas a promover interacción, diálogo y críticas.	El docente realizará presentación del tema y se discuten los contenidos en clase	7	El estudiante debera proponer incentivos para una empresas real	3		La evaluación se realizara con la entrega una propuesta de incentivos para una empresa	13%	TALLERES Talleres propuestos para cada uno de los temas diseñados por el docente LECTURAS

	UNIDAD V. SISTEMAS DE COMPENSACIÓN	Compensación flexible. Compensación variable. Compensación total. Compensación afectiva.	El docente realizará presentación del tema y se discuten los contenidos en clase	7	El estudiante hará un análisis comparativo de los diferentes sistemas de compensación	3	La evaluación se realizará con la entrega de un cuadro comparativo de los sistemas de compensación	12%
Bibliografía	AMAYA GALEANO, Miguel: Administración de Salarios e Incentivos. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. 2004 BOHLANDER, SNELL, SHERMAN. Administración de Recursos Humanos. México: International Thomson Editores. 2001. CARMONA VALENCIA, Fernando. Gestión del Recurso Humano en la Empresa. Bogotá TecnoPress Ediciones Ltda.. 2004. CUARTAS AGUIRRE, Fernando. Salarios: aspectos a considerar en su administración y manejo. Rcopy, 1995. DRUKER, Peter. La Gerencia en la Sociedad Futura. Editorial Norma. 2003 GÓMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación Laboral: teoría y práctica. LEGIS EDITORES. Régimen laboral colombiano, edición 2000; Cartilla laboral Legis; Cartilla de la seguridad Social, Ley 100. RIMSKY, Tolo M; Administración de la remuneración Total, Nuevos Sistemas de Pago. Editorial Mc Graww Hill. Mexico 2005 VARELA, Ricardo A; Administración de la Compensación; Sueldos, salarios y Prestaciones. Editorial Prentice Hall Mexico. 2006							