



1. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Facultad	Ingenierías	1.2. Programa	Ingeniería Industrial	
1.3. Área	Complementaria	1.4. Curso	Administración de salarios	
1.5. Código	406206	1.6. Créditos	3	
1.6.1. HDD	3	1.6.2. HTI	6	1.7. Año de actualización

2. JUSTIFICACIÓN

Para el ingeniero industrial es muy importante manejar las distintas áreas que conforman la compañía (producción, mercadeo, finanzas y recursos humanos) por tal razón es fundamental que el ingeniero conozca la importancia que tiene la administración de sueldos y salarios dentro de una empresa, ya que esta hace parte del departamento de recursos humanos y por lo tanto va influir en forma directa en el bienestar y compromiso de cada uno de los empleados. Es decir, a través de esta asignatura el ingeniero podrá enfrentar situaciones como los problemas con los subalternos, debido a un deficiente plan de incentivos, también podrá determinar en forma optima programas de capacitación, seguridad industrial, evaluación de desempeño y selección de personal; que van a permitir que los trabajadores tengan un salario justo y competitivo a nivel empresarial

3. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

- ⇒ Desarrollar las habilidades como ingeniero industrial para administrar y evaluar el recurso humano que se encuentre a cargo y el de toda la compañía.
- ⇒ Aprender las técnicas modernas de valoración de los distintos cargos y determinar su equivalencia en cuanto a dinero.
- ⇒ Fortalecer las relaciones interpersonales de quién actúe como gerente de recursos humanos.
- ⇒ Utilizar técnicas de evaluación de personal equitativas que permitan el buen funcionamiento de la organización.
- ⇒ Que el ingeniero sea capaz de preparar una estructura salarial acorde con las necesidades de la organización y el entorno que los rodea manteniendo siempre una filosofía de equidad para con el trabajador



4. COMPETENCIAS

4.1. Específicas

- ⇒ Domina el concepto de salarios, su evolución hasta nuestros días, tipos de salarios ,teorías salariales, así como los distintos enfoques que tiene la remuneración
- ⇒ Identifica las diferentes fases de la elaboración de una estructura salarial.
- ⇒ Conceptuar sobre el análisis ocupacional y su aplicación en las empresas de la región, aplicando las técnicas de recolección de información para elaborar dicho análisis.
- ⇒ Conceptuar sobre la valoración de los cargos y su importancia en la empresa.
- ⇒ Aplicar los diferentes método Conceptuar sobre la importancia del análisis cualitativo y cuantitativo de la nueva estructura salarial. s utilizados para valor los cargos en una empresa

4.2. Transversales

- ⇒ Nuevas tendencias del salario, legislación laboral
- ⇒ Aplicar las técnicas estadísticas necesarias para definir la nueva estructura salarial



5. CONTENIDOS

- ✓ **Introducción**
 - ✓ El concepto de sueldo y salario
 - ✓ El salario a través de la historia
 - ✓ Formas de salarios: Nominal y real
 - ✓ Jornada laboral frente el salario. El salario en Colombia
- ✓ **Identificación de competencias**
 - ✓ Análisis ocupacional
 - ✓ Análisis funcional y mapa funcional
 - ✓ Elaboración cuestionario de análisis
 - ✓ Determinación de competencias
 - ✓ Diseño y análisis de puestos. Ajuste entre la persona y el cargo
- ✓ **Descripción del trabajo**
 - ✓ Principios básicos. Elaboración – Descripciones
 - ✓ Ejercicio descripción. Desarrollo de casos
- ✓ **Evaluación de cargos**
 - ✓ Objetivos, sistemas de valoración
 - ✓ Métodos cuantitativos y no cuantitativos
 - ✓ Sistemas no cuantitativos
 - ✓ Sistemas cuantitativos
 - ✓ Descripción del trabajo (un resumen) por cargo
- ✓ **Sistema asignación de puntos**
 - ✓ Asignación de puntos a los grados
 - ✓ Ponderación factores
 - ✓ Prueba estadística manual de valoración
- ✓ **La encuesta salarial y mantenimiento de la curva**
 - ✓ Determinación, objetivos y variables
 - ✓ Contraste de los salarios de la empresa con los de la competencia
- ✓ **Diseño estructura salarial**
 - ✓ Clases de estructura salarial
 - ✓ Escala continua-intervalos
 - ✓ Ajuste a la nueva estructura
 - ✓ Agrupación trabajos en clase
 - ✓ Procedimiento para agrupar clases
 - ✓ Determinación línea tendencia
- ✓ **Técnicas básicas de Valoración del desempeño**
- ✓ **Administración salarial y beneficios**
 - ✓ Políticas para la nueva estructura
 - ✓ Factores compensatorios por rendimiento. Salario flexible y variable.
 - ✓ Remuneración por rendimiento y por tiempo
 - ✓ Programación y evaluación del desempeño. Planes inventivos
 - ✓ Manual de políticas y procedimientos
- ✓ **Nuevas tendencias**
 - ✓ Nuevas tendencias de compensación
 - ✓ Outsourcing y contratación
 - ✓ Proceso de capacitación y desarrollo, pago por competencias laborales
 - ✓ Como negociar su salario



6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La metodología de este curso se centra en el trabajo de docencia directa y en el trabajo independiente realizado por el estudiante.

El curso se desarrollará de la siguiente manera:

- ⇒ Docencia Directa: Clases magistrales, conferencias, talleres, mesas redondas, foros, prácticas y laboratorios, tutorías, trabajo de campo y otros.
- ⇒ El trabajo independiente del estudiante: Lecturas, realización de talleres, solución de problemas, preparación de exposiciones, elaboración de informes de prácticas y laboratorios, redacción de informes y ensayos, realización de investigaciones, revisión bibliográfica y otros.

7. ACTIVIDADES Y PRÁCTICAS

Se desarrollaran las siguientes actividades durante el curso:

- ⇒ Exposiciones Magistrales
- ⇒ Ejercicios en clase
- ⇒ Simulación de casos
- ⇒ Taller en grupos
- ⇒ Evaluaciones individuales

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

De acuerdo con el reglamento estudiantil vigente en la Universidad de Córdoba, cada nota parcial se obtendrá de la siguiente manera:

- ⇒ Trabajo independiente del estudiante 40%
- ⇒ Examen escrito parcial 30%
- ⇒ Examen escrito final 30 %



9. BIBLIOGRAFÍA

- ⇒ JUAREZ HERNÁNDEZ, Otón.
Administración de la Compensación :Sueldos, Incentivos y Prestaciones.
México , Oxfor University Press
- ⇒ MILTON L. ROCK .
Manual de Administración de Sueldos y Salarios.
McGraw Hill, 1992
- ⇒ VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, SALARIOS E INCENTIVOS.
Servicio nacional de productividad industrial.
- ⇒ SERGIO VADILLO
Administración de Remuneraciones.
Noriega Editores