

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 1 de 15

FACULTAD: CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DEPARTAMENTO DE: ADMINISTRACION

CURSO: **CÓDIGO:**

ÁREA:

REQUISITOS **CORREQUISITO:**

CRÉDITOS: **TIPO DE CURSO:**

FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN

JUSTIFICACIÓN

Todos los elementos vinculados con la Administración y Gestión del Talento Humano son extraordinariamente importantes ya que fundamentalmente afectan o impactan en el tratamiento del componente que es básico en las organizaciones, las personas, porque independientemente de su dignidad, constituye la esencia, que bien potencia la efectividad de todos los demás factores, o los eclipsa cuando no es adecuadamente gestionado. Una organización con todos los recursos económicos, financieros, físicos, mercadológicos, administrativos, etc., en la que sus miembros no se sientan a gusto y en consecuencia esto se refleje en su rendimiento, o lo que es más nocivo y perjudicial, que trabajen en contra de la organización, generará menores rendimientos que otra en la que todos esos recursos que hemos mencionado, aun siendo de menor calidad, pero en contraposición, por ser el trabajador respetado, tenido en cuenta y motivado, genera acciones que provocan entusiasmo y compromiso que supera las limitaciones de los recursos escasos o de baja calidad, consiguiendo altos estándares que contribuyen al logro de los objetivos de la organización. En el corazón de esos aspectos de la Gestión del Talento Humano se encuentran las técnicas de retención vinculadas con la Administración de Salarios y Compensación, el análisis, la valuación de puestos, salarios, incentivos, evaluación y calificación de méritos, etc., en general todos los aspectos relacionados con la remuneración adecuada que en contraprestación recibe el trabajador por su esfuerzo y servicio. Los elementos como la productividad, la competitividad, el desempeño laboral o la valoración de los trabajadores hacen de la compañía factores que influyen en la administración de sueldos y salarios y que se deben tener en cuenta a la hora de crear una escala salarial. La importancia de la Administración de salarios de cualquier empresa, es un tema que debe abordarse integralmente durante todo el año desde la estrategia de sostenibilidad y fidelización de la compañía, desde las proyecciones hacia el futuro desde lo legal y lo solidario.

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 2 de 15

OBJETIVO

Conformar una visión general de la importancia que tiene la Administración de Salarios y Compensación en las organizaciones y la apropiación de conocimientos, técnicas y estrategias relacionadas con la remuneración de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apropiarse de los conocimientos de las técnicas de retención del talento humano especialmente las vinculadas con la remuneración.
- Entender el concepto, técnica y metodología del análisis de puestos.
- Comprender la importancia de la valuación de puestos y de las condiciones necesarias para su aplicación.
- Adquirir los conocimientos necesarios para el proceso de evaluación del desempeño e identificar su trascendencia en la organización.
- Obtener el conocimiento básico para entender y reconocer la fundamental tarea de gestionar estratégicamente los salarios y compensaciones como elementos vitales para la competitividad de la organización.

COMPETENCIAS

- Identificar, analizar y resolver problemas
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Identifica y reconoce oportunidades de negocio con compromiso ético, de responsabilidad social y empresarial.
- Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos gerenciales y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su institución o empresa.

RAP2: Formular proyectos de investigación en el ámbito empresarial para la solución de problemas y necesidades del entorno en que actúa.

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 3 de 15

UNIDAD 1 LA MOTIVACION EN EL TRABAJO Y EL PAPEL DE LA COMPENSACION

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
La importancia de la compensación para el Trabajador.	10	20
La motivación.		
Teorías de la compensación.		
Teoría del intercambio.		
Práctica de la teoría del intercambio		
Teoría de la equidad.		
Procesos de comparación social.		
Conducta del individuo ante la percepción de inequidad.		
Teoría de la expectativa		
Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones.		
Modelo de las expectativas simplificado.		
El dinero como incentivo.		
El dinero como reforzador.		

UNIDAD 2 SALARIO

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Definición.	10	20
Clases de salario.		
Elementos que integran el salario según la legislación laboral.		
Protección al salario.		
Contra el patrón.		
Prohibición de la compensación.		
Prohibición de reducir salarios.		
Prohibición de colectas.		
Contra acreedores del trabajador.		
Obligación de pagar directamente al		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 4 de 15

trabajador.		
Inembargabilidad del salario.		
Concurrencia de embargo.		
En defensa de la familia.		
Transmisión de los derechos y acciones de los trabajadores.		
Patrimonio de la familia.		
Los salarios mínimos.		

UNIDAD 3 ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTOS

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Concepto de análisis de puestos.	10	20
Concepto de descripción de puestos.		
Utilidad del análisis y la descripción de puestos.		
Necesidad en la administración.		
Necesidad legal.		
Necesidad social.		
Necesidades de eficiencia, productividad, calidad y certificación		
Proceso de diseño.		
Identificación de la necesidad de diseñar un puesto nuevo.		
Cómo se escribe una descripción de puestos.		
El título del puesto.		
Componentes del puesto.		
Requerimientos del puesto.		
Una descripción estándar.		
Cómo se obtiene la información: Observación, Entrevistas, Cuestionarios		
Tipos de descripciones		
Especificaciones del puesto.		
Beneficios de la descripción de puestos.		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 5 de 15

UNIDAD 4 VALUACION DE PUESTOS

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Valuación de puestos	12	24
Modelos de valuación.		
Elementos necesarios para realizar una valuación de puestos.		
Diferentes modelos de valuación de puestos.		
Modelo de alineación de puestos.		
Modelo de grados predeterminados.		
Modelo de comparación de factores.		

UNIDAD 5 MODELO DE PUNTOS

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Cómo diseñar o adaptar un modelo de puntos.	12	24
Cómo se seleccionan los factores.		
Conceptos.		
Pasos para seleccionar los factores.		
Método para comprobar la eficiencia del modelo.		
Descripción de una aplicación del modelo de puntos.		
Factores comunes.		
Factores específicos.		

UNIDAD 6 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Definición o Responsabilidad de la evaluación de desempeño.	10	20
Métodos de evaluación del desempeño.		
Método de 90 Grados.		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 6 de 15

Método de 180 grados.		
Método de 270 grados.		
Método 360 grados.		

METODOLOGÍA (Debe evidenciarse el empleo de nuevas tecnologías de apoyo a la enseñanza y al aprendizaje)

Las horas de acompañamiento directo de los cursos se realizarán de manera presencial y virtual con ayuda de Soft Ware. Entre las estrategias pedagógicas posibles en las actividades presenciales están: Técnicas de expresión oral: exposición, clase magistral, con recursos y herramientas Tics, por medio de información, conocimiento, talleres y resolución de problemas pieza de oratoria. Técnicas de discusión grupal: seminario, lecturas paralelas, simposio, mesa redonda, foro, panel o debate, diálogo, discusión guiada, discusión de caso. Técnicas de aprendizaje colaborativo: investigación grupal, cooperación guiada, lluvia de ideas, grupos focales.

SISTEMA DE EVALUACION Trabajo individual y grupal por parte de los estudiantes con apoyo del profesor mediante el uso de herramientas digitales. o Talleres, Foros, Evaluaciones, Chats, redes sociales, entre otros. o Lecturas que el estudiante debe preparar para responder a los interrogantes planteados por el Tutor. o Todas las herramientas y recursos se trabajarán en la nube.

SISTEMA DE EVALUACION

Según reglamentación vigente Universidad de Pamplona:
De tipo cuantitativo. 1°, 2° y 3° Parciales programados por la Universidad para medir el cambio en el aprendizaje.

De tipo cualitativo: Se evaluará el interés y la disposición para trabajar en equipo.

Ejercicios, investigaciones y quices.

De acuerdo con las disposiciones reglamentarias vigentes de la Universidad de Pamplona.

1. Primer parcial

Evaluación Escrita 20%
Quices, trabajos 15%

2. Segundo parcial

Evaluación Escrita 20%
Quices, trabajos 15%

3. Tercer parcial

Evaluación Escrita 20%
Quices, trabajos 10%

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 7 de 15

BIBLIOGRAFÍA DISPONIBLE EN UNIDAD DE RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Arias Galicia, L. (2015). <i>Los salarios y el compromiso de los trabajadores : (más dinero = ¿mayor entrega?)</i>. Bonilla Artigas Editores. <https://www-digitaliapublishing-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/a/40043>

Ortuño, A. (2011). <i>Recursos humanos</i>. Editorial Anagrama. <https://www-digitaliapublishing-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/a/33099>

Pavía Sánchez, I. (2016). <i>Organización empresarial y de recursos humanos</i>. IC Editorial. <https://www-digitaliapublishing-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/a/86691>

Valverde Aparicio, M. (2002). <i>Retos a la gestión de recursos humanos</i>. UOC Papers. <https://www-digitaliapublishing-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/a/5696>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera Edición. México, D.F.: McGraw–Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-970-10-7340.

DAVIS, K. y Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw–Hill. Edición 13

GARCÍA, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

JERICÓ, P. (2001). Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo. España: Prentice Hall.

MONDY, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS DE APOYO AL CURSO

[Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones - José Othón Juárez Hernández, Ericka Carrillo Castro - Google Libros](#)

[recursos-humanos-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#)

[Redalyc.COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS SALARIALES; ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TRABAJADORES](#)

[Administración de personal - Agustín Reyes Ponce - Google Libros](#)

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 8 de 15

[Redalyc.EL CONCEPTO DE INCENTIVO EN ADMINISTRACIÓN. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA](#)

[Redalyc. Estructuras de administración de Salarios y temas relacionados enseñados en las universidades colombianas . Universidad Eafit](#)

[Redalyc.SALARIOS DE EFICIENCIA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS](#)

[Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018 \(ucv.edu.pe\)](#)



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

Página 9 de 15

UNIDAD No. 1

NOMBRE DE LA UNIDAD: LA MOTIVACION EN EL TRABAJO Y EL PAPEL DE LA COMPENSACION

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
<p>La importancia de la compensación para el trabajador.</p> <p>La motivación</p> <p>Teorías de la compensación.</p> <p>Teoría del intercambio.</p> <p>Práctica de la teoría del intercambio.</p> <p>Teoría de la equidad.</p> <p>Procesos de comparación social.</p> <p>Conducta del individuo ante la percepción de inequidad.</p> <p>Teoría de la expectativa.</p> <p>Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones.</p> <p>Modelo de las expectativas simplificado.</p>	<p>Clase Magistral</p> <p>Debates</p> <p>foros</p>	<p>10</p>	<p>Taller</p>	<p>20</p>	<p>10</p>	<p>Entrega de taller</p>

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 10 de 15

El dinero como incentivo.						
El dinero como reforzador.						

UNIDAD No. 2						
NOMBRE DE LA UNIDAD						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
Definición. Clases de salario. Elementos que integran el salario según la legislación laboral. Protección al salario. Contra el patrón. Prohibición de la compensación. Prohibición de reducir	Clase Magistral Debates foros	10	Taller	20	10	Entrega de taller

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 11 de 15

salarios. Prohibición de colectas. Contra acreedores del trabajador. Obligación de pagar directamente al trabajador. Inembargabilidad del salario. Concurrencia de embargo. En defensa de la familia. Transmisión de los derechos y acciones de los trabajadores. Patrimonio de la familia. Los salarios mínimos.						
--	--	--	--	--	--	--

UNIDAD No. 3						
NOMBRE DE LA UNIDAD						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

Página 12 de 15

<p>Concepto de análisis de puestos.</p> <p>Concepto de descripción de puestos.</p> <p>Utilidad del análisis y la descripción de puestos.</p> <p>Necesidad en la administración.</p> <p>Necesidad legal.</p> <p>Necesidad social.</p> <p>Necesidades de eficiencia, productividad, calidad y certificación Proceso de diseño.</p> <p>Identificación de la necesidad de diseñar un puesto nuevo.</p> <p>Cómo se escribe una descripción de puestos.</p> <p>El título del puesto.</p> <p>Componentes del puesto.</p> <p>Requerimientos del puesto.</p> <p>Una descripción estándar.</p> <p>Cómo se obtiene la información Observación, Entrevistas, Cuestionarios</p>	<p>Clase Magistral Debates foros</p>	<p>10</p>	<p>Taller</p>	<p>20</p>	<p>10</p>	<p>Entrega de taller</p>
--	--	-----------	---------------	-----------	-----------	--------------------------

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 13 de 15

Tipos de descripciones Especificaciones del puesto. Beneficios de la descripción de puestos.						
--	--	--	--	--	--	--

UNIDAD No. 4						
NOMBRE DE LA UNIDAD: VALUACION DE PUESTOS						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
Valuación de puestos. Modelos de valuación. Elementos necesarios para realizar una valuación de puestos. Diferentes modelos de valuación de puestos. Modelo de alineación de puestos. Modelo de grados predeterminados.	Clase Magistral Debates foros	12	Taller	24	12	Entrega de taller

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 14 de 15

Modelo de comparación de factores.						
------------------------------------	--	--	--	--	--	--

UNIDAD No. 5						
NOMBRE DE LA UNIDAD						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
<p>Cómo diseñar o adaptar un modelo de puntos. Cómo se seleccionan los factores.</p> <p>Conceptos. Pasos para seleccionar los factores. Método para comprobar la eficiencia del modelo.</p> <p>Descripción de</p>	Clase Magistral Debates foros	12	Taller	24	12	Entrega de taller

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	Página 15 de 15

<p>una aplicación del modelo de puntos.</p> <p>Factores comunes.</p> <p>Factores específicos.</p>						
---	--	--	--	--	--	--

UNIDAD No. 6						
NOMBRE DE LA UNIDAD: EVALUACION DEL DESEMPEÑO						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
<p>Definición. o Responsabilidad de la evaluación de desempeño.</p> <p>Métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>Método de 90 Grados.</p> <p>Método de 180 grados.</p> <p>Método de 270 grados.</p> <p>Método 360 grados.</p>	<p>Clase Magistral</p> <p>Debates foros</p>	10	Taller	20	10	Entrega de taller