

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

APROBADO EN EL ACUERDO DE FACULTAD N°92 DE NOVIEMBRE 21 DE 2007

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El presente formato tiene la finalidad de unificar la presentación de los programas correspondientes a los proyectos de aprendizaje ofrecidos por el Departamento de Ciencias Administrativas

NOMBRE DE LA MATERIA	Compensación de Personas
PROFESOR	Núcleo de Comportamiento y Gestión Humana
OFICINA	
HORARIO DE CLASE	
HORARIO DE ATENCIÓN	

INFORMACION GENERAL

Código de la materia	1501744
Semestre	VIII
Área	Administración de empresas
Horas teóricas semanales	4
Horas teóricas semestrales	64
No. de Créditos	4
Horas de clase por semestre	64
Campo de formación	Formación profesional
Validable	SI
Habilitable	SI
Clasificable	NO
Requisitos	
Correquisitos	Ninguno
Programa a los cuales se ofrece la materia	Administración de empresas

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 2

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Propósito del curso:	Dar al estudiante los elementos teóricos y prácticos necesarios para desarrollar, con criterios técnicos, la gestión de la compensación del talento humano en la empresa.
Justificación:	En el mundo de hoy la competitividad de las empresas depende en gran parte tanto de la calidad de su talento humano, como de la satisfacción del mismo en el desarrollo de sus labores. Para el efecto se requiere entonces de una buena gestión de la compensación de dicho talento humano que tenga en cuenta tanto la equidad interna en la empresa así como su competitividad en el medio externo a la misma
Objetivo General:	Al finalizar el curso el estudiante estará en capacidad de conocer los conceptos básicos, elementos y técnicas, así como herramientas teórico prácticas relacionadas con la temática de la Compensación de Personas tales como: compensaciones, salarios, competencias laborales, diseño, análisis, descripción y evaluación de cargos, diseño de la estructura salarial de la empresa, valoración de méritos, sistemas de compensación variable, administración del sistema salarial
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none">• Brindar al estudiante los conceptos y metodologías existentes sobre el tema• Fomentar su capacidad para la toma y análisis de información de las empresas.• Fomentar su competencia para lograr una buena y correcta expresión tanto oral como escrita.• Fomentar sus habilidades para realizar trabajos prácticos.• Aplicar conocimientos de materias anteriores.• Fomentar su competencia para trabajo en equipo• Fomentar su competencia para realizar presentaciones en público

Contenido resumido	Compensaciones, salarios, competencias laborales, diseño, análisis, descripción y evaluación de cargos, diseño de la estructura salarial de la empresa, valoración de méritos, sistemas de compensación variable, administración del sistema salarial.
---------------------------	--

UNIDADES DETALLADAS

Unidad No. 1

Tema(s) a desarrollar	1. INTRODUCCIÓN GENERAL
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación general del curso. • Definición Compensaciones Empresariales • Compensaciones directas e indirectas • Administración de las Compensaciones Empresariales, políticas y objetivos. • El salario como parte de las compensaciones. • Salarios: Definición, Clasificación de los salarios, Factores para determinar el salario. Diversos enfoques del salario, teorías salariales. • Evolución de la relación hombre trabajo. • Diseño de cargos: Estructura organizacional vrs diseño de cargos, concepto de cargo, diseño de cargos definición, modelos para realizarlo, enriquecimiento de cargos. • Sistema de Administración de la Compensación de las Personas: análisis, descripción, evaluación de cargos, diseño de la estructura salarial, valoración de méritos, sistemas de compensación variable, administración del sistema salarial
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	2.5 Semanas
<p>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera, Editorial Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001. • Gestión del talento humano Idalberto Chiavenato, Mc Graw Hill, Enero de 2004 Bogotá • Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004 	

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 4

Unidad No. 2

Tema(s) a desarrollar	2. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> Definición. Terminología. Análisis de cargos: definición, objetivos, quién lo hace, preparación previa, métodos para realizarlo, información a obtener del análisis de cargos. Descripción de cargos: Definición, quién la hace, información a registrar, aprobación de las descripciones. Descripciones: tradicional (funciones), por roles (trabajo por procesos), por competencias laborales. Taller práctico sobre análisis y descripción de cargos.
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	2 Semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera, Editorial Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001. Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004 Sistemas de compensación variable Augusto Alzate Ospina, EAFIT, curso en abril de 2008 	

Unidad No. 3

Tema(s) a desarrollar	3. EVALUACIÓN DE CARGOS
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> Definición, Objetivos, Quién la hace, Información a obtener. Métodos para la evaluación de cargos <ul style="list-style-type: none"> Cualitativos: Jerarquización, Clasificación en categorías. Cuantitativos: Comparación de Factores, Puntos, perfiles de HAY, método de Total Value, otros sistemas de evaluación. Consideraciones finales sobre los sistemas de

	evaluación de cargos. <ul style="list-style-type: none"> • Principales sistemas de evaluación y remuneración en las empresas antioqueñas.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	5 semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera, Editorial Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001. • Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004 	

Unidad No. 4

Tema(s) a desarrollar	4. COMPETENCIAS LABORALES.
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre las competencias laborales y la administración de salarios. • Ejemplos de definición de competencias laborales para diferentes cargos en algunas empresas.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • www.udea.edu.co • www.sena.edu.co 	

Unidad No. 5

Tema(s) a desarrollar	5. LA ENCUESTA SALARIAL.
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de la encuesta, selección de la muestra de empresas a encuestar y los trabajos claves, aplicación encuesta, tabulación y análisis de los datos.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	0.50
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • La Administración de Sueldos y Salarios Augusto Alvarez Cock, Talleres editoriales gráficas Romal, Santa Fe de Bogotá, 1980. 	

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 6

Unidad No. 6

Tema(s) a desarrollar	6. LA ESTRUCTURA SALARIAL
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de la estructura salarial: definición del salario básico actual del puesto, procedimiento de regresión lineal, diagrama de dispersión, estimación línea de tendencia • División de los trabajos en clases. • Definición del tipo de escala salarial: continua, de intervalos simples, de márgenes de tarifa por clase. • Ajuste de tarifas actuales a la curva.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1.5
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera, Editorial Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001. • Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004 	

Unidad No. 7

Tema(s) a desarrollar	7. VALORACIÓN DE MÉRITOS.
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Definición, métodos para hacerla, la ficha de calificación, procedimiento general, ejemplos de fichas de calificación
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • Manual de Valoración de Puestos y Calificación de Méritos. Juan Orué Echeverría, Editorial Deusto, 1997. 	

Unidad No. 8

Tema(s) a desarrollar	8. SISTEMAS DE COMPENSACIÓN VARIABLE
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencias de la compensación en el mundo • Esquema de Compensación y Estructuración Salarial • Por qué un Programa de Compensación Variable? • Aspectos a considerar en su Diseño

<ul style="list-style-type: none"> ○ Alineamiento de la Estrategia de Compensación con la Cultura y los Objetivos Organizacionales ○ Política de la Compensación Variable ○ Modalidades de la Compensación Variable <ul style="list-style-type: none"> ○ Corto Plazo <ul style="list-style-type: none"> ○ Individuales ○ Para Equipos, Unidades o toda la Organización ○ Medio y Largo Plazo ○ Planes de Beneficios 	
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. • Sistemas de compensación variable Augusto Alzate Ospina, EAFIT, curso en abril de 2008 	

Unidad No. 9

Tema(s) a desarrollar	9. ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA SALARIAL.
Subtemas	<ul style="list-style-type: none"> • Definición. • Políticas, normas y procedimientos a establecer.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • Notas de clase por Víctor Manuel Villa Toro. 	

--

METODOLOGÍA a seguir en el desarrollo del curso:		
EVALUACIÓN		
Actividad	Porcentaje	Fecha (día, mes, año)
• Exposición y análisis de temas en clase.		
• Entrega de documentación para su estudio por parte del estudiante		
• Examen Parcial	25%.	11 03 2009
• Talleres prácticos en clase.		
• Examen final	25%	31 05 2009
• Trabajo práctico a realizar tanto en forma individual como en grupo		
• Trabajo práctico	30%	
• Seguimiento	20%.	

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Actividades de asistencia obligatoria

- Clases, actividades de seguimiento y evaluación, talleres, desarrollo del trabajo práctico.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA por unidades:

Unidad No.1	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.• www.Haygroup.es; www.Humancapital.com; www.arearh.com; www.mercerhr.co
Unidad No.2	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.• Administración de remuneraciones. Sergio Vadillo, México 2005• Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Pereda, Marín Santiago y Berrocal, Berrocal Francisca, Editorial universitaria Ramón Aceres, Madrid, España, segunda edición, 2005.• www.Haygroup.es• www.Humancapital.com
Unidad No.3	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael• Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.• www.Haygroup.es• www.Humancapital.com
Unidad No.4	<ul style="list-style-type: none">• SENA, Dirección General y Regional Antioquia, documentación sobre competencias laborales.• Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Pereda, Marín Santiago y Berrocal, Berrocal Francisca, Editorial universitaria Ramón Aceres, Madrid, España, segunda edición, 2005
Unidad No.5	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.• www.Haygroup.es• www.Humancapital.com
Unidad No.6	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.• www.Haygroup.es• www.Humancapital.com
Unidad No.7	<ul style="list-style-type: none">• Salarios, Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Juan Antonio Morales Arrieta y Néstor Fernando Velandia Herrera, Editorial Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá, 2001.• Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004• www.Haygroup.es• www.Humancapital.com
Unidad No.8	<ul style="list-style-type: none">• Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994.

	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Salarios e Incentivos, teoría y práctica, Miguel Amaya Galeano, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, Santa Fe de Bogotá, 2004 • www.Haygroup.es • www.Humancapital.com
Unidad No.9	<ul style="list-style-type: none"> • Administración Moderna de Sueldos y Salarios, un enfoque práctico. Nelson Rafael Vargas Muñoz, Mc Graw Hill, 1994. • www.Haygroup.es • www.Humancapital.com