

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Organización Y Gerencia

ASIGNATURA	SUBSISTEMA DE COMPENSACIÓN
CODIGO	OG0918
SEMESTRE	2021-1
INTENSIDAD HORARIA	32 horas semestral
CARACTERÍSTICAS	Suficientable
CRÉDITOS	2

1. JUSTIFICACIÓN CURSO

Quien opte al título de Especialista en Gerencia del Desarrollo Humano, necesariamente deberá conocer, entender y comprender los principales elementos conceptuales de los sistemas de compensación organizacional; y por tratarse de un tema tan sensible al interior de las empresas, comprometerse desde los imperativos éticos con el desarrollo de un proceso salarial, transparente, equitativo y competitivo.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

Al terminar el curso, el alumno estará en capacidad de reconocer, criticar, aplicar y contrastar los elementos que conforman el proceso de la compensación en las organizaciones de hoy.

2.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar un modelo salarial aplicado a una empresa.
- 2.1.2. - Revisar los elementos conceptuales, metodológicos e instrumentales que conforman un proceso de compensación.
- 2.1.3. - Analizar críticamente las políticas y los planes de administración salarial en una empresa y plantear una alternativa de mejoramiento.

3. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE CONTENIDOS

3.1. CONTEXTO DE LA COMPENSACION

- 3.1.1. - Algunas reflexiones y críticas
- 3.1.2. - Conceptos básicos

- 3.1.3. - Fines y propósitos de la compensación
- 3.1.4. - Políticas de remuneración
- 3.2. TIPOS DE REMUNERACIÓN Y TENDENCIAS
 - 3.2.1. - Remuneración Fija
 - 3.2.2. - El Salario Variable: Pros y Contras
 - La compensación flexible: Transparencia y legalidad
 - La compensación emocional (Bienestar laboral, empresas familiarmente responsables, Calidad de vida)
- 3.3. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE CARGOS: ELEMENTOS PARA LA EQUIDAD SALARIAL
 - 3.3.1. - Sistemas no cuantitativos
 - 3.3.2. - Sistemas Cuantitativos
- 3.4. ANÁLISIS, VALORACIÓN DE CARGOS Y DISEÑO DE LA CURVA SALARIAL
 - 3.4.1. - Descripción de Cargos
 - 3.4.2. - Valoración de Cargos
 - 3.4.3. - Diseño de la curva salarial
 - 3.4.4. - Análisis de resultados
- 3.5. ELEMENTOS DE VALORACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD
 - 3.5.1. - Las encuestas salariales
 - 3.5.2. - Curvas del Mercado
 - 3.5.3. - Análisis de competitividad
 - 3.5.4. - Diseño del Escalafón

4. EVALUACIÓN

- 4.1. Seguimiento: 40% (Talleres en Clase, informes de lectura y exposiciones)
- 4.2. Trabajo grupal escrito: 60% (Según programación)

5. BIBLIOGRAFIA GENERAL

Augusto Álvarez, La Administración de sueldos y salarios.

BERMÚDEZ, Héctor. Algunas Nociones básicas acerca del Subsistema de Compensación (Documento en preparación para publicación).

BOHLANDER, SNELL Y SHERMAN. Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. Bogotá, 2001.

CONCEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD, Informe nacional de competitividad 2013-2014. Mercado laboral y formalización

CHIAVENATO, Idalberto. (2009). Administración de Recursos Humanos, Novena Edición. México, McGraw-Hill.

Carmona Valencia, F. (2004). Gestión del recurso humano en la empresa. Bogotá D.C.: Tecnopress.

DOLAN, Simon y otros. (1999). La Gestión de Recursos Humanos. Madrid, Mc Graw-Hill.

E. Lawler, Cómo recompensar la excelencia; editorial Norma.

GARCÍA-TENORIO, Jesús y otro. (2004). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, Thomson.

GOMEZ MEJIA, Luis R. y otros. (1996). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Editorial Prentice Hall. 621 pp.

Harvard Business Review, La remuneración y los sistemas de incentivos; Ediciones Deusto.

Hay Group. (2003). ¿Por qué está pagando? Hay group, Inc.

Herzberg, F. (2003). Una vez mas: ¿cómo motiva a sus empleados? Harvard Business Review.

HUMAN CAPITAL, Remuneración estratégica. Beneficios: el camino hacia una estrategia de remuneración sostenible. Número 5, año 2012

Milton L Rock, Manual de Administración de sueldos y salarios; editorial Mc Graw Hill.

MONDY, R. Wayne. (2005). Administración de recursos humanos. México, Ed. Pearson.

Morales Arrieta, J. A., & Velandia Herrera, N. F. (1999). Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Santafé de Bogotá: McGraw Hill.

OSPINA P. Maria Paula (2010). "Un acercamiento estratégico al salario emocional". Ascort - Human Capital

Rimsky, T. M. (2005). Administración de la Remuneración Total. México: McGraw Hill.

RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín. (2007). "Administración Moderna de Personal". Séptima Edición. Editorial Thomson. México D.F.

Saldarriaga, Juan G. (2008). Gestión humana: Tendencias y Perspectivas. Estudios Gerenciales, Cali, N°107, abril-junio. Pág: 137-159.

ULRICH, Dave. La Propuesta de Valor de Recursos Humanos. Ed. Deusto. España. 2006.

VARELA, Ricardo. Administración de la compensación. Ed. Pearson. México. 2013.

Vargas Muñoz, N. R. (1994). Administración moderna de sueldos y salarios. Santafé de Bogotá: McGraw Hill.

Ventrice, C. (2003). La remuneración no es todo. Berrett-Koehler Publishers.

WERTHER, William B. y DAVIS, Keith. (1997). Administración de Personal y Recursos Humanos. México Editorial McGraw-Hill, 486 pp.

