



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

PROGRAMA DE CURSO									
I	Nombre de la materia			Administración De Las Compensaciones					
	Tipo de asignatura			Teórica	Clave	IA076			
	Academia		Recursos Humanos	Departamento	Administrativo Contables				
II	Carrera	Licenciatura en Administración							
III	Área de formación		Especializante selectiva "B" Capital humano						
IV	Prerrequisitos			50% de los créditos					
V	Carga global total		80	Teoría	40	Práctica	40		
	Valor en créditos			8					
	Fecha de creación	Mayo 2007	Fecha de modificación	Enero 2019	Fecha de evaluación	Julio 2019			

VI. Fundamentación

Existe la importancia de que el alumno conozca y aplique en su ámbito laboral las prestaciones mínimas que las diferentes leyes que emanen de la constitución política de los estados unidos mexicanos establecen y de ahí la necesidad de estudiar el siguiente programa.

VII. Objetivo general

Comprenderá aplicará la valuación justa, relativa y equitativa de los puestos, utilizando técnicas que evalúen el puesto y a la persona, comparará los salarios y prestaciones con otras organizaciones y optimicen los recursos de las propias, cumplimentando las leyes y normas laborales, de seguridad social y fiscales.

Objetivos particulares

1. Asimilar el significado de la compensación y la diferencia de los elementos que la componen para explicar los beneficios y las razones de otorgarlas.
2. Diseñar un plan de prestaciones que reúna los requisitos legales, incluyendo prestaciones que no integren al salario para el IMSS y estén exentas de ISR, haciendo un resumen de la diferencia en costo obrero patronal de otorgar o no prestaciones adicionales a las de ley (utilizando los formatos específicos que el profesor proporcione).
3. Explicar la relación directa e indirecta que tiene la recompensa o salario ante la motivación y el resultado positivo en las actitudes al vincular parte de la



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES
de retribución mas justo y equitativo.*

4. Conocer los elementos de las remuneraciones y su relación con el desempeño.
5. Elaborar la valuación de puestos por los cuatro métodos generales, utilizando el análisis de puestos de una empresa real a la que pueda tener acceso el alumno para hacer una propuesta de ajustes a los salarios.
6. Elaborar un manual de valuación para aplicarse en el método de puntos.
7. Identificar los diferentes tipos de incentivos y proponer fórmulas de salarios e incentivos, que pueden impulsar la productividad en la empresa y la calidad de vida del propio trabajador.
8. Comprender e interpretar una encuesta técnica de salarios para ubicar el nivel salarial de una empresa determinada.
9. Conocer los métodos de evaluación del desempeño, para aplicar con mayor objetividad los criterios que permitan diferenciar a los empleados en su desempeño, pudiéndose utilizar para incrementar las remuneraciones.
10. Aplicar las diversas teorías motivacionales y establecer su relación con las compensaciones, para prever las reacciones que pueden tener los trabajadores en sus actitudes y comportamientos.

VIII. Contenido temático sintético

Unidad 1. Los elementos de las compensaciones

Unidad 2. Las prestaciones y sus aspectos legales

Unidad 3. La evaluación del desempeño, recompensas y satisfacción en el trabajo

Unidad 4. Las remuneraciones al trabajo y la valuación de puestos

Unidad 5. La remuneración por incentivos

Unidad 6. La encuesta de salarios

Unidad 7. La evaluación práctica del desempeño



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

Unidad 8. La motivación y las actitudes por la compensación

IX. Contenido temático desarrollado:

Unidad 1. Los elementos de las compensaciones

- 1.1 Que son las compensaciones
- 1.2 Elementos de las compensaciones
 - 1.2.1 Salario
 - 1.2.2 Prestaciones
 - 1.2.3 Beneficios
 - 1.2.4 Servicios
- 1.3 Diferencias entre salarios y prestaciones
- 1.4 Las diversas clases de prestaciones
- 1.5 Razones para otorgar las prestaciones
- 1.6 Beneficios y políticas de las prestaciones.

Unidad 2. Las prestaciones y sus aspectos legales

- 2.1 Negociación de las prestaciones, sus problemas laborales y jurídicos
 - 2.1.1 Discusión del paquete de prestaciones
 - 2.1.2 Mercado salarial y competitividad
 - 2.1.3 Problemas laborales
 - 2.1.4 Consideraciones al otorgar prestaciones más comunes
- 2.2 Aspectos legales relacionados con las prestaciones
 - 2.2.1 Ley del impuesto sobre la renta
 - 2.2.2 Reglamento de la ley del impuesto sobre la renta
 - 2.2.3 Ley del IMSS

Unidad 3. La evaluación del desempeño, recompensas y satisfacción en el trabajo

- 3.1 El dinero como medio de intercambio económico y social
- 3.2 El dinero y la motivación
- 3.3 Como y porque vincular la remuneración al desempeño
- 3.4 Sistemas de retribuciones
- 3.5 Satisfacción laboral y desempeño
- 3.6 Actitudes de los empleados y sus efectos en el desempeño.

Unidad 4. Las remuneraciones al trabajo y la valuación de puestos



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

- 4.1 Definiciones de las remuneraciones y sus bases para determinarlas
- 4.2 Elementos que integran la remuneración con el desempeño
- 4.3 Métodos de valuación de puestos
- 4.4 Desarrollo práctico de los 4 métodos generales de valuación (alineamiento, gradación previa, comparación de factores y de puntos).

Unidad 5. La remuneración por incentivos

- 5.1 Incentivos para personal no administrativo
- 5.2 Incentivos para personal ejecutivo y profesional
- 5.3 Incentivos colectivos.

Unidad 6. La encuesta de salarios

- 6.1 Requisitos para la elaboración y desarrollo de una encuesta técnica de salarios
- 6.2 Principales variables e investigar en la encuesta de salarios
- 6.3 Interpretación de una encuesta de salarios

Unidad 7. La evaluación práctica del desempeño

- 7.1 La evaluación del desempeño y sus efectos psicológicos
- 7.2 La responsabilidad de la evaluación del desempeño
- 7.3 Métodos de evaluación del desempeño
 - 7.3.1 Escalas gráficas
 - 7.3.2 Elección forzada
 - 7.3.3 Incidentes críticos
 - 7.3.4 Otros métodos

Unidad 8. La motivación y las actitudes por la compensación

- 8.1 Teorías y modelos motivacionales y de reforzamiento conductual
- 8.2 El dinero como recompensa.

X. Modalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje

Este programa se ofrece en la modalidad presencial y se apoyada en medios y tecnologías de aprendizaje. La convivencia y uso de tecnologías permite al estudiante adecuar el ritmo y profundizar de los estudios a sus necesidades. Se ha diseñado en el marco del programa una metodología

Avenida Universidad 203 Delegación Ixtapa C.P. 48280

Puerto Vallarta, Jalisco. México. Tels. [52] (322) 22 6 22 32, Ext. 66232

www.cuc.udg.mx



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

heterogénea para la explotación de la formación, que permite estructurar e impartir de manera personalizada y eficaz contenidos muy diversos, la estructura del curso es un taller de trabajo.

La composición de las sesiones de formación se basa en el uso selectivo de los recursos para la información y la formación, apoyándose en la administración teniendo como elementos importantes los siguientes:

- Estudio profundo de cada unidad de aprendizaje
- Reflexión sobre valores y conductas que te facilitarán el logro del objetivo de este curso, el cual se evidencia a través del producto final.
- Trabajo individual y por equipo, participación en las sesiones presenciales, así como su asistencia a ellas.
- Evaluaciones continuas reflejada en cada unidad de aprendizaje
- Se vinculará el trabajo de los equipos del curso con las empresas e instituciones para las cuales desarrollarán los proyectos y estas a su vez emitirán una evaluación del trabajo.

El método de enseñanza en el que se basa el curso es explicativo-ilustrativo, ya que permite explorar e investigar los factores, ideas, hechos y procesos que intervienen en el desarrollo del curso. Así mismo se incluyen aspectos relativos al método tutorial que promueve la formación completa de los estudiantes abordando las oportunidades y posibilidades individuales para lograr aprendizajes efectivos.

Las técnicas de aprendizaje a utilizar en el curso son las siguientes: a) dinámicas de integración de equipos, de evaluación de productos, de trabajo en grupos e individual, así como ejercicios de mesa redonda, lluvia de ideas y foros de discusión dirigida; b) exposiciones y análisis de contenidos temáticos; c) conferencia exposición de contenidos; y d) lectura comentada, instrucción programada de actividades, estudio de casos y experiencia estructurada

El curso contiene 8 unidades de aprendizaje, de las cuales cada una de ella contendrá una evaluación diagnóstica, evaluación parcial, y evaluación final. Otro tipo de actividades desarrolladas en las sesiones son la lectura previa y discusión de contenidos, trabajos de investigación y la exposición del profesor

Los recursos didácticos que utiliza el curso para su óptima impartición son: a) aula de clases con capacidad para 40 alumnos; b) pintaron normal, plumones para pintaron; c) smart board ó laptop y un cañón proyector o televisión; d) materiales varios como globos, cinta adhesiva, plumones, hojas blancas, paliacates, dulces, listones, fotocopiadores y cualquier otro material empleado por las

Avenida Universidad 203 Delegación Ixtapa C.P. 48280

Puerto Vallarta, Jalisco. México. Tels. [52] (322) 22 6 22 32, Ext. 66232

www.cuc.udg.mx



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

dinámicas de trabajo; y e) uso de correo electrónico para apoyo en la distribución de materiales y recursos, así mismo para la entrega de trabajos de los estudiantes.

XI. Perfil del profesor

El profesor de la materia deberá ser un profesional con formación en alguna disciplina de recursos humanos, en administración de empresa, o un abogado en el área social y de preferencia con postrado y experiencia en el abordaje de problemáticas salarios y compensaciones. El profesor que imparte la materia será necesario que tenga una experiencia mínima en el caso que se requiera el campo profesional relacionado con el programa de estudios, y que conozca perfectamente todos y cada una de las unidades, y la realidad actual sobre el tema que se imparte, así mismo debe ser un profesor que incentive y dirija al alumno al estudio continuo, análisis y síntesis e investigación de los temas a estudiar, y que utilice las tecnologías para la búsqueda de la información e impartición de su cátedra.

XII. Bibliografía básica

Título: Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones

Autor: Ricardo A. Varela Juárez

Editorial: Pearson, 2018.

Título: Lecciones de Seguridad Social

Autor: José María Orellana García

Editorial: Centro de estudios financieros, 2019.

Título: Agenda de seguridad social 2019

Autor: Ediciones fiscales ISEF

Editorial: Ediciones fiscales ISEF, 2019.

Ley Federal del Trabajo Actualizada

Bibliografía complementaria

Título: Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones

Autor: Ricardo A. Varela Juárez

Editorial: Pearson, 2012.

Título: Administración de la compensación Sueldos, salarios y prestaciones

Autor: Juárez Hernández, Othon, Carrillo, Erika

Editorial: Patria, 2010.



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

XIII. Conocimientos, aptitudes, actitudes, valores, capacidades y habilidades que el alumno debe adquirir

El alumno adquirirá:

1. Conocimientos sobre la legislación relacionada con las compensaciones.
2. Capacidad para diseñar políticas salariales, realizar valuación de puestos y evaluación del desempeño del personal.
3. Habilidad para interpretar encuestas de salarios y prestaciones.
4. Capacidad y habilidad para hacer el cálculo de cuotas obrero-patronales, la prima de riesgo al IMSS y el cálculo del ISR a los salarios. Capacidad para elaborar un paquete de prestaciones que cubra los requisitos legales.

XIV. Campo de aplicación profesional

1. Estratega en el área de los recursos humanos como apoyo o directamente responsable de las áreas de sueldos y salarios.
2. Promotor de la valuación de puestos en cualquier organización.
3. Promotor de la productividad a través de la evaluación del desempeño.
4. Interprete de las encuestas salariales.
5. Diseñador y gestor de planes de prestaciones atendiendo la normatividad correspondiente⁶. Especialista en cálculos para enteros obrero patronales ante el IMSS, así como retención de impuestos sobre la renta a los salarios.

XV. Evaluación

1) Aspectos a evaluar y % de c/u de los criterios

- Exámenes 40%
- Casos prácticos 30%
- Tareas 30

2) Medios de evaluación

- Tablas de seguimiento y evaluación individual de estudiantes
- Resolución de casos de estudio y ejercicios prácticos
- Actividades o trabajos en cada unidad de aprendizaje
- Trabajos de investigación (escritos y documentos)
- Casos prácticos



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES Y ECONÓMICOS

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ADMINISTRATIVO CONTABLES

Los momentos de la evaluación será continua y cada elemento suma cierto porcentaje a la calificación final del curso. Cada unidad de aprendizaje presenta una evaluación diagnóstica al principio de su abordaje, así mismo contiene una actividad preliminar (realizada con los conocimientos previos del estudiante), tres actividades de aprendizaje relacionadas con la información de la unidad, al final de cada unidad temática se desarrolla una actividad final o evaluación parcial. Y finalmente se aplica un examen que se suma a las demás calificaciones para obtener la definitiva.

c) Momentos de evaluación

XVI. Maestros que imparten la materia

Avalos Miramontes, Oscar

Creación del curso: mayo 2007

Modificación del curso: enero 2011

Evaluación del curso: julio 2019

Mtra. Verónica Sánchez Equihua
Presidente de la Academia de
Recursos Humanos

Dr. Rodrigo Espinoza Sánchez
Jefe de Departamento de Estudios
Administrativo Contables

**Mtro. Marco Antonio Delgadillo
Guerrero**
Director de la División de Estudios
Sociales y Económicos