

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de la Ciénega



División de Ciencias Económico Administrativas

Departamento de Negocios

Academia de Recursos Humanos

PROGRAMA DE ESTUDIOS

ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES

CLAVE (RH 100)

Ocotlán, Jalisco. Enero del 2009





1. Nombre de la materia	Administración de las compensaciones
2. Clave de la materia	RH 100
3. Prerrequisitos	ninguno
4. Seriación	ninguna
5. Área de formación	Especializante Selectiva
6. Departamento	23egocios
7. Academia	Recursos Humanos
8. Modalidad de la asignatura	Presencial
9. Tipo de asignatura	Curso Taller
10. Carga horaria	Teórica: 40 horas Practica: 20 horas Total: 60 horas
11. Créditos	6
12. Nivel de formación	Licenciatura

MISIÓN

Curso Taller dedicado al estudio de la legislación de las compensaciones en el que se dota a los estudiantes de conocimientos sobre la actualidad empresarial en esta materia específica.

POLITICAS

El proceso de enseñanza aprendizaje será una corresponsabilidad de profesor y alumnos, por lo que ambas partes harán una permanente evaluación que permitan identificar los logros parciales, haciendo necesario, bajo un

ambiente de respeto, una retroalimentación mutua sobre fortalezas y debilidades.

13. Presentación

El programa de administración de las compensaciones, centraliza su atención en el estudio de la legislación relacionada con las compensaciones, las políticas salariales y el desarrollo de habilidades para la realización de calculos inherentes a las compensaciones.

14. Perfil Formativo

El alumnos 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 salarios5. Capacidad para elaborar un paquete de prestaciones que cubra los requisitos legales.

15. Objetivos del Programa (generales)

El alumno al final del curso: 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.

15. Objetivos del Programa (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 patronales 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 remuneración con el desempeño personal en el puesto, logrando un sistema de retribución más 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 tipo 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.





16. Contenido Temático

UNIDAD 1. Los elementos de las compensaciones

- 1.1 Que son las compensaciones
- 1.2 Elementos de las compensaciones
- 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
- 2.2 Aspectos legales relacionados con las prestaciones

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

- 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: Escalas gráficas, Elección forzada e Incidentes críticos.

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.

17. Bibliografía Básica

1. Torres Díaz, J. (Ed. ECAFSA)(1998). Administración de prestaciones. 5a edición. México2.
2. Keith, D. y Newstrom, J.W. (Ed. McGraw Hill)(2000) Comportamiento humano en el trabajo. 10a edición. México.
3. Lanham E. (Ed CECSA)(1985). Valuación de puestos. 18a impresión. México
4. Arias Galicia, F. (Ed. Trillas)(2000).Administración de recursos humanos para el alto desempeño. 5a. edición. México.
5. Hernández, Svardlik, et al. (Ed. South Western, Grupo Ibero América)(1988). Administración de personal (organización, contratación y remuneración del trabajo).1a. edición. México.
6. Reyes Ponce, A. (Ed. Limusa)(1986). Administración de personal (Segunda parte, sueldos y salarios). México.
7. Martín del Campo, R. (Ed. Trillas)(1991). Valuación y compensación práctica para operar un sistema de salarios objetivos de sueldos. 2a edición. México.
8. Chiavenato, I. (Ed. Mc.Graw Hill)(2000). Administración de recursos humanos. 5a edición. Méxco. (Ed. Mc.Graw Hill)(2002)





Bibliografía Complementaria

1. Ley Federal del Trabajo. México. (Ed. Mc.Graw Hill) (2002).
2. Ley del Seguro Social. México1
3. Bob, N. (Ed. Norma)(1998). 1001 formas de recompensar a los empleados. Colombia.
4. Reyes Ponce, A. (Ed. Limusa)(1994). Análisis de puestos. 5a edición. México.

18. Aplicación Profesional

El programa de estudios esta dirigido a los alumnos que cursan la carrera de Licenciados en Administración en el Centro Universitario de la Ciénega y como es Especializante selectiva se recomienda a partir del quinto o sexto semestre.

19. Profesores que imparten la materia

- Castro Sánchez Miguel
- Rosales Estrada Teresa Amalia

Los Profesores Integrantes de la Academia que participaron en la Evaluación y Actualización del Programa en **Enero de 2009** fueron:

Nombre:	Firma:
Miguel Castro Sánchez	
Teresa Amalia Rosales Estrada	





20. Perfil del profesor

Ser licenciado en Recursos humanos o una especialidad a fin, contar con dos años de experiencias, conocimiento practico y postgrados en la especialidad.

21. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

La materia se impartirá con una metodología de enseñanza - aprendizaje teórico – practica.

Los métodos de enseñanza usados serán: Activo, Deductivo, Lógico y en Equipos.

Las técnicas de enseñanza a emplear son: Grupales, exposición didáctica y resolución de casos por el maestro, resolución y presentación de casos por los estudiantes, lecturas comentadas, trabajo individual y en equipo, solución de ejercicios en computadora e información bibliográfica.

Actividades de aprendizaje: investigación bibliográfica acerca de los diversos conceptos, exposición mediante casos de los diversos conceptos, realización de un análisis de la información obtenida y su discusión, resolución de los ejercicios propuestos por el profesor, resolución por parte de los alumnos de los ejercicios planteados por el profesor.

Recursos didácticos a utilizar: Proyector de acetatos, pintaron, Lap Top con la utilización de un cañón, manual elaborado por la academia y ejercicios teóricos prácticos elaborados por los diferentes maestros que imparten esta materia.

22. Actividades Extracurriculares

Entre las actividades extracurriculares que tienen que ver con esta asignatura se encuentran las siguientes:

1. Los ciclos de conferencias impartidos en el Encuentro de Ciencias Administrativas.
2. Los cursos de actualización y mejoramiento del conocimiento en administración que se realizan al termino de cada semestre
3. La asesoría para ingresar al Internet a direcciones de interés.





4. Las tutorías que se imparten a los alumnos que las solicitan a este departamento vía el coordinador de carrera o directamente con el Jefe del Departamento de Negocios.

23. Formulación, aprobación y validación

Desde el nacimiento del programa este es revisado, analizado y modificado en las academias con el visto bueno del colegio departamental. La última actualización fue en Enero de 2009.

24. Evaluación del Aprendizaje

Examen Departamental	15%
Exámenes Parciales	50%
Tareas e Investigaciones	20%
Participación y Asistencia	15%

Nota:

El **Examen Departamental** incluirá los contenidos de las tres primeras unidades del programa. El **Departamental** se aplicará el día 2 de abril a las 15:00 horas.

25. Evaluación Curricular

La evaluación curricular se verifica en dos niveles: Primero a través de la evaluación final y Segundo, a través de la evaluación que realiza la Secretaría Académica, vía el censo aplicado a los alumnos al finalizar el semestre o ciclo escolar, donde se les pregunta sobre el proceso de enseñanza – aprendizaje y se evalúa el programa de estudios, el académico y la calidad del proceso integral de lo educativo.





26. Mapa Curricular

SIIAU, Hoja electrónica del CUCI

OCOTLAN, JALISCO ENERO DEL 2009

DR. HÉCTOR CUELLAR HERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS

MTRA. MINAKSI ELIDÉ DURÁN PADILLA
PRESIDENTE DE LA ACADEMIA DE RECURSOS HUMANOS

