

SEXTO SEMESTRE

Administración de la remuneración

	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura			
Administración de la remuneración				
Clave	Semestre	Créditos	Campo de conocimiento: Recursos humanos	
	6°	8	Eje de formación: Integración	
Modalidad	Curso (X) Taller () Lab () Seminario () Otros (especificar)		Tipo	T (X) P () T/P ()
Carácter	Obligatorio (X) Optativo () Obligatorio E () Optativo E ()		Horas	
Duración (Número de semanas)	16		Semana	Semestre
			Teóricas:4	Teóricas:64
			Prácticas:0	Prácticas:0
			Total 4	Total 64
Seriación				
Ninguna ()				
Obligatoria ()				
Asignatura antecedente				
Asignatura subsecuente				
Indicativa (X)				
Asignatura antecedente	Planeación e integración de los recursos humanos			
Asignatura subsecuente	Ninguna			
Objetivo general:				
Al finalizar el curso, el alumnado aplicará sistemas de remuneración al personal con enfoque estratégico y con fundamento en el marco legal laboral, fiscal y de seguridad social vigente.				

Objetivos particulares: Al finalizar la unidad, el alumnado:

1. Comprenderá el objetivo e importancia de la administración de la remuneración con una visión estratégica.
2. Comprenderá los métodos y técnicas que se utilizan para establecer la equidad interna en una organización.
3. Comprenderá la importancia y los elementos para determinar la competitividad externa.
4. Comprenderá las técnicas y métodos para el diseño de una estructura salarial generadora de ventajas competitivas orientada a elevar la productividad y competitividad de la organización.
5. Comprenderá los métodos de evaluación del desempeño y se les asociará con las prácticas de pago del personal.
6. Comprenderá las técnicas para incentivos y reconocer económicamente los aportes del personal.
7. Comprenderá la importancia de las prestaciones en la integración de la remuneración total y sus beneficios para la atracción y retención del personal.
8. Identificará los elementos que integran una nómina.
9. Comprenderá los pagos por terminación de la relación laboral conforme al fundamento legal vigente.

Índice temático			
Unidad	Tema	Horas Semestre	
		Teóricas	Prácticas
1	Fundamentos de la administración de la remuneración con perspectiva estratégica	4	0
2	Equidad interna	6	0
3	Competitividad externa	6	0
4	Estructura salarial	6	0
5	Evaluación del desempeño	6	0
6	Remuneración variable	6	0
7	Prestaciones	10	0
8	Nóminas	10	0
9	Pagos por terminación de la relación laboral	10	0
Total		64	

Contenidos temáticos	
Subtemas	
Temas	1. Fundamentos de la administración de la remuneración con perspectiva estratégica
1	1.1 Definición y evolución de la administración de la remuneración 1.1.1 Concepto y clasificación 1.1.2 Diferenciación de la administración de la remuneración con administración de sueldos y salarios y nómina

	<ul style="list-style-type: none"> 1.1.3 Naturaleza estratégica 1.1.4 Fundamento legal 1.2 Objetivos de la administración de la remuneración <ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Equidad interna 1.2.2 Competitividad externa 1.2.3 Reconocimiento al desempeño del personal 1.2.4 Repercusión en el bienestar del personal 1.3 Filosofía de la organización y su vínculo con la remuneración <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Cultura laboral mexicana 1.3.2 La estrategia de administración de la remuneración y su impacto en la organización <ul style="list-style-type: none"> 1.3.2.1 Efecto en la productividad 1.3.2.2 Relaciones laborales (individuales y colectivas) 1.3.2.3 Clima laboral
	2. Equidad interna
2	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Definición, objetivo e importancia 2.2 La importancia y aplicación de la descripción de puestos para la equidad interna 2.3 Valuación de puestos <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1 Concepto e importancia 2.3.2 Objetivos 2.3.3 Necesidad legal 2.4 Métodos clásicos de valuación de puestos: <ul style="list-style-type: none"> 2.4.1 Alineamiento o Jerarquización 2.4.2 Escalas o por grados predeterminados 2.4.3 Método de comparación de factores 2.4.4 Método de puntos 2.5 Metodología para implementar un programa de valuación de puestos
	3. Competitividad externa
3	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Definición, objetivo e importancia. 3.2 La encuesta salarial (sueldos, salarios y prestaciones). 3.3 Proceso para la elaboración y desarrollo de una encuesta de sueldos salarios y prestaciones. <ul style="list-style-type: none"> 3.3.1 Integración del comité. 3.3.2 Criterios de selección de las empresas participantes 3.3.3 Diseño del cuestionario. 3.3.4 Recolección de información 3.3.5 Procesamiento de la información 3.3.6 Resultados y entrega del informe 3.3.7 Análisis e interpretación del mercado salarial 3.3.8 Propuesta con la dirección general 3.4 Análisis de la competitividad externa.
	4. Estructura salarial
4	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 Definición, objetivo e importancia 4.2 Elementos 4.3 Indicadores económicos para determinar la estructura salarial 4.4 Métodos

	<ul style="list-style-type: none"> 4.4.1 Mínimos cuadrados 4.4.2 Asignación simple 4.4.3 Curva salarial 4.5 Tabulador salarial <ul style="list-style-type: none"> 4.5.1 Tipos de tabulador 4.5.2 Métodos para determinar los rangos salariales 4.6 Políticas salariales <ul style="list-style-type: none"> 4.6.1 Tipos de políticas (contratación, costo de vida, transferencias, promociones, etc.)
	5. Evaluación del desempeño
5	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Definición, objetivo e importancia 5.2 Criterios que debe cubrir un programa de evaluación del desempeño. 5.3 Importancia a los indicadores de desempeño 5.4 El proceso de evaluación del desempeño 5.5 Métodos de evaluación del desempeño <ul style="list-style-type: none"> 5.5.1 Por objetivos 5.5.2 Por competencias 5.5.3 360°
	6. Remuneración variable
6	<ul style="list-style-type: none"> 6.1 Definición, objetivo e importancia 6.2 Criterios de remuneración variable 6.3 Tipos: Individuales y colectivas 6.4 El proceso de remuneración variable 6.5 Indicadores de la remuneración variable
	7. Prestaciones
7	<ul style="list-style-type: none"> 7.1 Definición, objetivos e importancia de las prestaciones 7.2 Fundamento legal laboral, fiscal y de seguridad social de las prestaciones en México 7.3 Tipos: <ul style="list-style-type: none"> 7.3.1 Legales (mínimas de ley) <ul style="list-style-type: none"> 7.3.1.1 Casos prácticos 7.3.2 Contractuales <ul style="list-style-type: none"> 7.3.2.1 Casos prácticos 7.3.3 De carácter general 7.3.4 Ejecutivas
	8. Nóminas
8	<ul style="list-style-type: none"> 8.1 Concepto, objetivos e importancia 8.2 Elementos <ul style="list-style-type: none"> 8.2.1 Percepciones <ul style="list-style-type: none"> 8.2.1.1 Ordinarias 8.2.1.2 Extraordinarias 8.2.2 Deducciones <ul style="list-style-type: none"> 8.2.2.1 Retención de contribuciones 8.2.2.2 Descuentos 8.3 Casos prácticos
	9. Pagos por terminación de la relación laboral

9	<p>9.1 Definición, objetivos e importancia</p> <p>9.2 Causas de separación laboral</p> <p>9.2.1 Terminación voluntaria (renuncia)</p> <p>9.2.2 Terminación por despido</p> <p>9.2.2.1 Justificado</p> <p>9.2.2.2 Injustificado con Contrato por Tiempo Indeterminado</p> <p>9.2.2.3 Injustificado con Contrato por Tiempo Determinado menor a un año</p> <p>9.2.2.4 Injustificado con Contrato por Tiempo Determinado mayor a un año</p> <p>9.2.3 Terminación por vencimiento de contrato de prueba</p> <p>9.2.4 Baja por defunción</p> <p>9.2.5 Baja por Incapacidad Total o Parcial Permanente.</p> <p>9.2.6 Baja por jubilación</p> <p>9.3 Caso práctico</p>
----------	---

Estrategias didácticas
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Aprendizaje basado en problemas ◦ Estudios de casos ◦ Trabajos de investigación ◦ Exposición ◦ Lecturas ◦ Aprendizaje colaborativo

Evaluación del aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Exámenes ◦ Trabajos fuera de aula ◦ Tareas dentro y fuera de aula ◦ Participación en foros ◦ Ensayos

Perfil profesiográfico del docente	
Título o grado	Licenciatura en Administración, Licenciatura en Administración de Recursos humanos, Licenciatura en Relaciones Industriales preferentemente con estudios de Maestría en Administración o con estudios de Especialización en Recursos humanos.
Experiencia docente	Dos años o más a nivel preparatoria o licenciatura.
Otras características	<p>Para profesores(as) de nuevo ingreso:</p> <p>Haber aprobado el “Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)” que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.</p> <p>Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad:</p> <p>Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas.</p>

Bibliografía básica

- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada 11-01-2021) *Ley Federal del Trabajo* (DOF 11 de enero de 2021)
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada 09-12-2019) *Ley del Impuesto sobre la Renta* (DOF 09-12-2019)
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada 21-10-2020) *Ley del Seguro Social* (DOF 21-10-2020)
- Hernández, J. y Galindo, M. (2004) *Estudio práctico del salario integrado*. México: ISEF.
- Iturriaga, L. (2004) *Estudio práctico del régimen fiscal de los sueldos y salarios*. México: ISEF.
- Juárez, O. (2002). *Administración de la compensación: sueldos, incentivos y prestaciones*. México: Oxford.
- Lanham, E. (1999). *Valuación de puestos*. México: CECSA.
- López, E. (2020). *2000 preguntas y respuestas sobre sueldos y salarios*. México: ISEF.
- López, E. (2020). *Aspectos contractuales y fiscales sobre sueldos y salarios*. México: ISEF.
- Morales, J. y Velandía, N. (1999). *Salarios: estrategias y sistemas salariales o de compensaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- Rinsky, T. (2005). *Administración de la remuneración: nuevos sistemas de pago al personal*. México: McGraw-Hill.
- Sackmann, A. y M. Suárez (2000). *Administración de Recursos humanos: remuneraciones*. Argentina: Macchi.
- Varela, R. (2018). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*, (3ª ed). México: Pearson.

Bibliografía complementaria

- Aguilar, E. (2003). *Dirección de Recursos humanos. Un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw Hill.
- Dessler, G. y Varela, R. (2015). *Administración de Recursos humanos: enfoque latinoamericano*. (5ª ed). México: Pearson Educación
- Fina, L. (2001). *El reto del empleo*. España: McGraw Hill.
- González, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- McConnell, C. y Macpherson D. (2007) *Economía laboral*. (7ª ed). España: McGraw-Hill.
- Pérez, J. y Campero, E. (2020). *Manual de aplicación y casos prácticos de seguridad social*. México: Tax.
- Snell S. y Morris S. (2020). *Administración de Recursos humanos*. México: Cengage.