

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN BÁSICA
COORDINACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA
PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. Unidad Académica (s):
Facultad de Ciencias Administrativas, Mexicali
Facultad de Contaduría y Administración, Tijuana
Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Ensenada
Facultad de Ingeniería y Negocios, Tecate
Facultad de Ingeniería y Negocios, San Quintín
Escuela de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria

2. Programa (s) de estudio: (Técnico, Licenciatura (s))
Licenciatura en Administración de empresas

3. Vigencia del plan: 2009-2

4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje
Administración de sueldos y salarios

5. Clave
12471

6. HC: 2 HL HT 2 HPC HCL HE CR 6

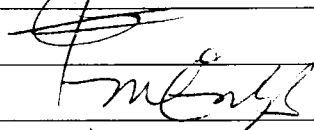

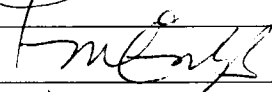
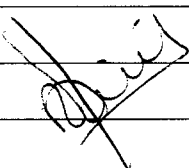
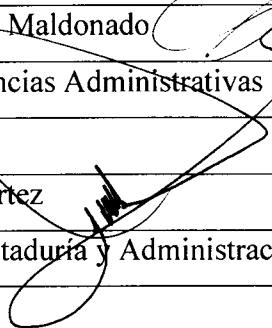
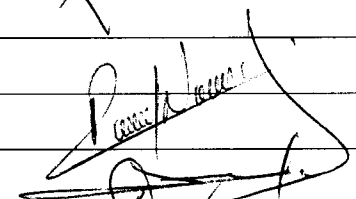
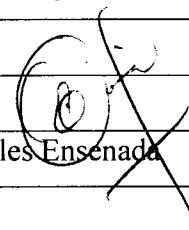
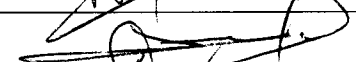
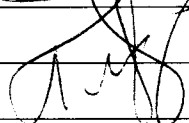

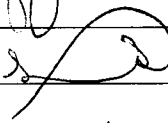
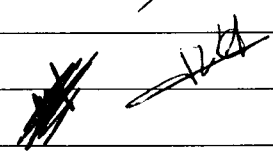
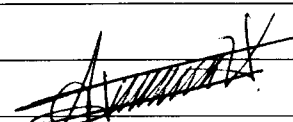


7. Ciclo Escolar: 2012-1 8. Etapa de formación a la que pertenece: Disciplinaria

9. Carácter de la Unidad de aprendizaje: Obligatoria X Optativa

10. Requisitos para cursar la unidad de aprendizaje: (ninguna)

Firmas homologadas
Fecha de elaboración:

Formuló:

MBA Sandra Luisa López Soto		Vo. Bo. M.A. Ernesto Alonso Pérez Maldonado	
MRH Martha Elena Verdugo Saldívar		Cargo: Subdirector Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali	
Dra. María Virginia Flores Ortiz		Vo. Bo. M. A. José Raúl Robles Cortez	
Dr. Alfonso Vega López		Cargo: Subdirector Facultad de Contaduría y Administración Tijuana	
MA Rodolfo Novela Joya		Vo. Bo. M.P. Eva Olivia Martínez Lucero	
LRI Jorge Alberto Salazar Lepe		Cargo: Subdirectora Facultad de Ciencias Admvas. y Sociales Ensenada	
MA Teresa de Jesús Plazola Rivera		Vo. Bo. Dra. Lourdes Evelyn Apodaca del Ángel	
MA Silvia Hernández Solís		Cargo: Subdirectora Facultad Ingeniería y Negocios, Tecate	
MC Seidi Iliana Pérez Chavira		Vo. Bo. M.C. Lizzette Velasco Aulcy	
MC Rafael Espinoza Torres		Cargo: Subdirectora Facultad Ingeniería y Negocios, San Quintín	
		Vo. Bo. Dra. Ana María Vázquez Espinoza	
		Cargo: Subdirectora Escuela Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria	

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Identificar las generalidades de la administración de sueldos, salarios y compensaciones analizando los diferentes conceptos que lo conforman para que conozca el impacto en el proceso administrativo de las organizaciones con responsabilidad y ética.

Contenido

Duración: 6 horas.

Unidad 1.

Generalidades de la administración de sueldos y salarios

1.1 Conceptos básicos.

1.1.1. Concepto de las compensaciones.

1.1.2. Concepto de sueldo y salario.

1.2 Importancia, objetivos,

1.2.1 Importancia de la administración de sueldos y salarios.

1.2.2 Objetivos de la administración de sueldos y salarios.

1.3 Clasificaciones.

1.4 Aspectos jurídico, económico.

1.5 Aspectos moral y administrativo.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Determinar los principios básicos en la administración de sueldos y prestaciones, analizando las competencias laborales de los puestos y las políticas establecidas en cada organización, para lograr un pago justo al esfuerzo y responsabilidades de cada puesto, con sentido de justicia y responsabilidad.

Contenido

Duración: 10 horas.

Unidad 2.

Enfoques en la administración de la compensación.

2.1 Enfoques salariales.

2.1.1. Percepciones financieras.

2.1.1.1 Directas.

2.1.1.2 Indirectas.

2.1.1.3 Legales.

2.1.1.4 Contractuales.

2.1.2 Percepciones no financieras.

2.1.2.1 Influencia en la cultura organizacional.

2.1.2.2 Impacto psicológico en el empleado.

2.2 Impacto de los salarios en la productividad organizacional.

2.3 Factores del compuesto salarial.

2.4 Fuentes de información salarial.

2.5 Tendencias actuales en materia de compensaciones.

2.6 Desafíos del área de compensaciones.

2.7 Cuando incrementar los salarios.

2.8 Relación de las evaluaciones de desempeño con las remuneraciones.

2.9 Esquema de remuneraciones partiendo del análisis de puestos.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Analizar la estructura, los criterios y los métodos cualitativos y cuantitativos ponderando el valor de las funciones de cada puesto para lograr fundamentar el valor asignado a los puestos con equidad y equilibrio económico de las empresas.

Contenido

Duración: 16 horas

Unidad 3.

Valuación de puestos

- 3.1 Importancia y necesidad. Definición.
- 3.2 Condiciones preliminares.
- 3.3 Métodos cualitativos y cuantitativos para su aplicación.
 - 3.3.1. Teorías de la Medición.
 - 3.3.1.1. Escalas Nominales.
 - 3.3.1.2. Escalas Ordinales.
 - 3.3.1.3. Escalas de razón o absolutas.
 - 3.3.1.4. Escalas de intervalo.
 - 3.3.2. Los factores compensables en los puestos.
 - 3.3.3. Métodos de jerarquización (Ranking).
 - 3.3.4. Métodos de clasificación (Gradación previa).
 - 3.3.5. Métodos de puntos.
 - 3.3.6. Métodos factoriales.
 - 3.3.7. Método de distribución forzada.
 - 3.3.8. Método de incidente crítico.
- 3.4 Estructura de sueldos.
 - 3.4.1 Línea de salarios.
- 3.5 Políticas y procedimientos en la administración.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Identificar el mercado laboral en el cual compiten las diversas organizaciones, distinguiendo el entorno económico y laboral en el cual se desenvuelven para determinar el nivel de competitividad de la empresa en el aspecto salarial con sentido de justicia y equidad.

Contenido

Duración: 8 horas.

Unidad 4.

Mercado laboral y la encuesta salarial.

- 4.1 Introducción.
- 4.2 El salario como precio y competitividad.
- 4.3 El mercado laboral.
 - 4.3.1. Definición de mercado laboral.
 - 4.3.2. Tendencias del mercado laboral.
- 4.4 Factores de una organización para ser competitiva en el mercado laboral.
- 4.5 Como definir el mercado laboral en el cual compite la empresa.
- 4.6 La encuesta salarial, objetivos y procedimientos.
 - 4.6.1. Definición de la encuesta salarial.
 - 4.6.2. Beneficios de la encuesta salarial.
 - 4.6.3. Objetivos de la encuesta salarial.
 - 4.6.4. Procedimientos de la encuesta salarial.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Aplicar y examinar las diferentes competencias del desarrollo laboral del empleado, mediante técnicas de medición actuales, para justificar los niveles salariales que implementen las organizaciones, con sentido de justicia, equidad, ética y honestidad.

Contenido

Duración: 10 horas.

Unidad 5

La evaluación del desempeño.

- 5.1 Objetivos, ventajas de la evaluación del desempeño.
- 5.2 Planeación de la evaluación del desempeño.
- 5.3 Métodos de evaluación.
- 5.4 Procedimientos.
- 5.5 Programas de evaluación.
- 5.6 Pasos necesarios para implementar un sistema de gestión por competencias.
- 5.7 Como definir criterios efectivos para competencias.
- 5.8 Definición de los niveles de competencias.
- 5.9 Como aplicar gestión por competencias en cada proceso de recursos humanos.
- 5.10 Evaluar el desempeño en un esquema de competencias.
- 5.11 Evaluación de 360 grados.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

Competencia

Diseñar un plan de incentivos y prestaciones al personal mediante la estructuración del paquete de percepciones adecuado a la organización para promover la eficiencia y la eficacia en el empleado respetando las normas y leyes vigentes.

Contenido

Duración: 14 horas.

Unidad 6

Incentivos, prestaciones y servicios al personal

6.1 Importancia y propósito.

6.2 Sistemas y tipos de incentivos.

6.3 Los planes de incentivos.

6.3.1 Plan de bonificación anual.

6.3.2 Distribuciones de acciones entre los empleados.

6.3.3 Opción de compra de acciones de la empresa.

6.3.4 Participación en los resultados alcanzados.

6.3.5 Como diseñar un plan de incentivos.

6.4 Sistemas de ascenso y promoción.

6.5 Criterios para diseñar planes de prestaciones.

6.5.1 Elementos del salario integrado.

6.5.1.1 Prestaciones fijas.

6.5.1.2 Prestaciones variables.

6.5.1.3 Salario mixto.

6.5.1.4 Prestaciones exentas para IMSS.

6.5.2 Valía de satisfacción de las compensaciones para el empleado.

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS

No. de Práctica	Competencia(s)	Descripción	Material de Apoyo	Duración
1	Investigación de las prestaciones en el mercado laboral	Compilación de las prestaciones más comunes	Trabajo de gabinete e investigación de campo.	4
2	Análisis y descripción de puestos	Descripción de funciones de los puestos que conformarán un tabulador	Investigación de campo	6
3	Estudio de las propuestas de los planes de prestaciones en el mercado laboral	Acudir a las empresas para realizar una encuesta relacionada con los planes de prestaciones.	Investigación de campo	2
4	Elaboración de un modelo de evaluación del desempeño	Ubicar un modelo de evaluación del desempeño dentro de una empresa.	Investigación de campo y gabinete.	5
5	Distinguir ventajas y desventajas de las diversas prestaciones de una empresa determinada.	Definición de las prestaciones a implementar en la empresa.	Sinergia de las 4 actividades.	15

VII. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Experiencias de aprendizaje: Elaboración paulatina del diseño de un tabulador a la medida de una organización

Participación de alumnos: Lectura por anticipado de los temas, formar una comunidad de investigación por medio de equipos de trabajo de no más de 3 integrantes

Organización de dinámicas: Dinámicas de grupos relacionadas con temas de clase.

Trabajo de campo: Investigación dentro de las organizaciones de sus planes y estrategias de compensación

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

1. Tres exámenes parciales	50%
2. Casos prácticos	30%
3. Trabajo Final	20%
	100%

IX. BIBLIOGRAFÍA

Básica

Referencias bibliográficas actualizadas

Reyes, Ponce Agustin. 2009. Adiministración de personal 2 Sueldos y salarios. Segunda parte. Sueldos y Salarios. Editorial Limusa. México.

Chiavenato, Idalberto. 2009. Gestion del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. 1ra. Edición Colombia

Alles, Martha. 2007. Desempeño por competencias. Evaluación de 360 grados. Editorial Granica. 4ta. Edición. Argentina.

Complementaria

Ley del Seguro Social año vigente
Ley de Infonavit año vigente
Ley federal del trabajo vigente