



UNIDAD	IZTAPALAPA	DIVISION	CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	1 / 4
NOMBRE DEL PLAN LICENCIATURA EN ADMINISTRACION				
CLAVE	UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		CRED.	8
2212022	REMUNERACION Y EVALUACION DE PERSONAL		TIPO	OPT.
H. TEOR. 4.0	SERIACION		TRIM.	X
H. PRAC. 0.0	240 CREDITOS Y 2211089			

OBJETIVO(S) :

Objetivo General:

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

Comprender, explicar, construir y aplicar un sistema de compensaciones al personal con una base social, funcional, legal y del comportamiento.

Objetivos Específicos:

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

- Explicar el objetivo de la organización al desarrollar un programa de compensaciones estratégicas.
- Comprender los principales objetivos de la administración de la compensación dentro de un marco económico y social en Latinoamérica y en México.
- Distinguir y aplicar los diversos conceptos asociados a la compensación.
- Identificar y explicar los factores internos y externos en la administración de la compensación.
- Elaborar una nómina de pago aplicando los elementos que la integran.
- Determinar los niveles salariales de los puestos de trabajo mediante la aplicación de los métodos de valuación de puestos.
- Distinguir entre los diversos tipos de prestaciones y servicios que integran un plan de compensación.
- Comprender los temas básicos para el diseño de programas de retiro.
- Conocer y elaborar un sistema de incentivos.
- Conocer, diseñar y aplicar métodos de evaluación del desempeño.
- Distinguir el pago por habilidades, por conocimientos y por competencias.
- Establecer relaciones entre los procesos motivacionales y de satisfacción asociados a las compensaciones.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 369

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

[Handwritten signature]

- Reflexionar sobre la importancia de la ética en las compensaciones.
- Analizar y argumentar una propuesta crítica sobre un tema específico.

CONTENIDO SINTETICO:

1. Estrategia organizacional y estrategia en la remuneración.
2. Marco económico y social de la remuneración en Latinoamérica y en México.
3. Conceptualización de la compensación, remuneración y sueldos y salarios. Elementos integrantes del salario.
4. Administración de la compensación y bases para la determinación de la remuneración.
5. Elaboración de la nómina.
6. Sistemas de valuación de puestos.
7. Sistemas de prestaciones y servicios: la seguridad social y el sistema de ahorro para el retiro en México.
8. Sistemas de incentivos.
9. Evaluación del desempeño y promoción.
10. Formas de pago contemporáneas.
11. Relación entre la remuneración y la motivación, productividad y satisfacción de los trabajadores.
12. Ética y compensaciones
13. Estudio de casos.

MODALIDADES DE CONDUCCION DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

El proceso de enseñanza-aprendizaje se llevará a cabo de una manera dinámica; el profesor será conductor de este proceso y promoverá la participación activa de los alumnos. A partir de la lectura previa por parte de los alumnos, el profesor iniciará las sesiones haciendo una introducción al tema, planteará preguntas, ejes de discusión y abrirá el debate al grupo.

El profesor explicará el desarrollo de conceptos, técnicas o procesos, presentará ejemplos y abrirá un espacio para plantear preguntas y dudas. Posteriormente, aplicará ejercicios o problemas que resolverán los alumnos de manera individual, en equipo o el grupo en su conjunto, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos. El profesor promoverá el uso de la lógica, la argumentación y la creatividad.

Se realizarán ejercicios de tipo analítico en los que los alumnos tendrán que efectuar un esfuerzo de abstracción, ordenamiento y construcción, tales como

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA**

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 369

[Handwritten Signature]
EL SECRETARIO DEL COLEGIO

elaboración de clasificaciones, categorizaciones, mapas conceptuales, diagramas, tipologías, análisis comparativos. Asistencia a jornadas, congresos y otros eventos académicos. Investigación de temas y actividades del curso en Internet y centros de documentación; además de otras modalidades que proponga el profesor y que serán dadas a conocer al inicio del curso.

MODALIDADES DE EVALUACION:

Evaluación Global:

Incluirá evaluaciones periódicas y, en su caso, evaluación terminal. Las primeras podrán realizarse a través de participación en clase, resolución de ejercicios prácticos, exposiciones individuales o de grupo, elaboración de fichas y de trabajos de investigación.

Evaluación de Recuperación:

Incluirá una evaluación escrita que podrá ser global o complementaria con base en los contenidos del programa y un trabajo que deberá entregarse en la fecha señalada en el calendario de evaluaciones de recuperación aprobado por el Consejo Académico.

BIBLIOGRAFIA NECESARIA O RECOMENDABLE:

1. Arias Galicia, F. (1994), Casos prácticos de personal, Trillas, México, 350 págs.
2. Arias Galicia, F. y Heredia Espinosa, V. (1999), Administración de recursos humanos para el alto desempeño, Trillas, México, 771 págs.
3. Bohlander, Snell, Sherman, (2001), Administración de recursos humanos, Thomson Learning, México, 706 págs.
4. Davis y Newstrom. J. (1999), Comportamiento humano en las organizaciones, McGraw-Hill, 647 págs.
5. Hernández, Rodríguez y Varela (1993), Casos prácticos de personal, Trillas. México, 385 págs.
6. Ivancevich, J. M. (2005), Administración de recursos humanos, McGraw-Hill. México, 665 págs.
7. Ley del Seguro social, 499 págs.
8. Ley federal del trabajo, 428 págs.
9. Morales, J. y Velandia, N. (1999), Salarios. Estrategia y sistema salarial o de compensaciones, McGraw-Hill Interamericana, Colombia, 580 págs.
10. Odiorne, G. (1994), Administración por objetivos, Limusa, México, 508



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 369

[Handwritten Signature]
EL SECRETARIO DEL COLEGIO

NOMBRE DEL PLAN LICENCIATURA EN ADMINISTRACION		4 / 4
CLAVE 2212022	REMUNERACION Y EVALUACION DE PERSONAL	

págs.

11. Organización internacional del trabajo. (1983) Los salarios, Editorial de la Organización internacional del trabajo. Ginebra, Suiza, 1237 págs.
12. Paquetes computacionales relativos a sistemas de remuneración de personal. NOI
13. Pfeffer, J. (1996), Ventaja competitiva a través de la gente, Compañía Editorial Continental S.A. de C. V. México, 545 págs.
14. Reyes, A. (1991), Administración de personal, Tomo II. Limusa, Noriega Editores, 245 págs.
15. Sikula, Andrew F. (1988), Administración de personal, Colección Limusa para Ejecutivos. Limusa México, 480 págs.
16. Vargas, N. (1994), Administración moderna de sueldos y salarios, Un enfoque práctico, Editorial McGraw-Hill Interamericana, Colombia, 405 págs.
17. Web de la Secretaría de Hacienda. Apartado de impuestos sobre productos del trabajo.
18. Werther, Jr., y Davis, K.. (2000), Administración de personal y recursos humanos, McGraw-Hill, México, 508 págs.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

ADECUACION
PRESENTADA AL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 369

[Handwritten Signature]
EL SECRETARIO DEL COLEGIO