

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Gestión de la Retribución
Clave de la asignatura:	LAM-1022
SATCA¹:	2 - 4 - 6
Carrera:	Licenciatura en Administración

2. Presentación

<p>Caracterización de la asignatura</p> <p>Esta asignatura aporta al perfil del Licenciado en Administración las competencias para evaluar los diferentes modelos para administrar eficientemente los sueldos y salarios de cualquier organización, así como de aplicar programas de prestaciones, y/o servicios e incentivos que motiven la colaboración y el mejor desempeño del personal, con el fin de incrementar la productividad de manera eficiente en la misma.</p> <p>Indudablemente el capital humano es el recurso más valioso para la organización y en la actualidad no solo es importante el dotar a la empresa del personal adecuado para el puesto adecuado, sino también el desarrollarlo y conservarlo en la organización. Un aspecto muy importante es lo relativo a la remuneración que se le da al trabajador ya que ésta debe ser adecuada al valor o importancia del puesto que desempeña pero debe considerar también la eficiencia con que lo desempeña, así como las necesidades que éste tenga y las posibilidades de la empresa (situación financiera). Cabe señalar que es de vital importancia conocer las remuneraciones actuales de las empresas que compiten en el mismo mercado de trabajo, así como conocer la consistencia externa de los sueldos y salarios.</p> <p>Esta asignatura requiere que el estudiante presente competencias previas, como, el utilizar las nuevas tecnologías de información en la organización, para optimizar los procesos de comunicación y la toma de decisiones, operando bajo un marco legal y ético, así como, diseñar, investigar, analizar e interpretar información para identificar tendencias y predecir cambios tanto internos como en el entorno. Estas competencias se obtienen de asignaturas tales como Teoría General de la Administración, Función Administrativa I, Función Administrativa II, Gestión Estratégica del Capital Humano I y II.</p> <p>Además, esta asignatura dará soporte a otras directamente vinculadas con el desempeño profesional del administrador, como son: Formulación y Evaluación de Proyectos y Plan de Negocios.</p> <p>Intención didáctica</p> <p>La asignatura incluye cinco temas, en los cuales se hace referencia a la gestión de la retribución y se identifican los elementos para elaborar la estructura de sueldos y salarios de la empresa buscando una visión de conjunto de este campo de estudio a partir del conocimiento previo del estudiante sobre los diferentes métodos de valuación de puestos y evaluación del desempeño, se explica e ilustra la forma en que esta información impacta en forma concreta y directa la estructura salarial en el caso de la valuación y las prestaciones e incentivos, en el caso de la evaluación del desempeño, así como al</p>
--

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

aspecto económico de la organización; al final, el alumno estará en posibilidades de diseñar un manual correspondiente a los mismos que sea congruente con el sistema de gestión de la retribución planteado.

El tema uno se introduce al estudiante con el análisis del concepto de gestión de la retribución, su importancia, la descripción de los elementos de la retribución, su tipología y conceptos, se analizan los aspectos de la retribución (jurídico, moral, económico y administrativo), concluyendo con el análisis de los factores que influyen en la determinación de la retribución.

En el tema dos se identifican la metodología para la elaboración de la estructura salarial, el análisis y valuación de puestos, evaluación del desempeño y encuesta regional de sueldos y salarios, y su importancia en el diseño y gestión del sistema de retribución.

En el tema tres se analizan el concepto, importancia de las prestaciones y servicios así como los principios que deben observarse en su aplicación, clasifica los diferentes tipos de prestaciones y servicios según sean de carácter legal u obligatorio o de carácter opcional para la empresa, identifica los beneficio(s) que aporta al trabajador. la pertinencia y el costo de su utilización para la empresa, continuando con la integración del Plan de Prestaciones y Servicios de la organización y el cálculo del impacto económico y financiero del mismo, por último, el concepto y aplicación del reparto de utilidades.

En el cuarto tema continúa con la explicación del concepto e importancia de los incentivos, la revisión de los requisitos que se deben cubrir previamente a la implementación de un programa de incentivos para después mostrar los diferentes tipos de programas de incentivos a utilizar en cada área de trabajo y un plan para toda la organización. El estudiante diseña el programa de incentivos que contribuyan a la congruencia interna y externa del sistema de retribución, y que la revisión del impacto económico de este plan es fundamental.

En el último tema se identifican los elementos de la nómina, los tipos y su elaboración práctica, apoyados en software, así como la elaboración del resumen ejecutivo de la misma. Así mismo, se toca lo relativo a las liquidaciones, finiquitos e indemnizaciones.

En el transcurso de las actividades programadas es muy importante que el estudiante aprenda a valorar las actividades que lleva a cabo y entienda que está construyendo su hacer futuro y en consecuencia actúe de una manera profesional; de igual manera, aprecie la importancia del conocimiento y los hábitos de trabajo; desarrolle la precisión, la puntualidad, el entusiasmo y el interés, la tenacidad, y la flexibilidad. Es necesario que el docente ponga atención y cuidado en estos aspectos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje de esta asignatura.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
---	---------------	--------



<p>Instituto Tecnológico de Toluca del 18 al 22 de enero de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Cd. Juárez, Cerro Azul, Chihuahua, Comitán, Durango, El Llano de Aguascalientes, Ensenada, Mérida, Minatitlán, La Laguna, La Paz, Nuevo Laredo, Los Mochis, Parral, San Luis Potosí, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Zacatecas, Zacatepec.</p>	<p>Reunión de Información y Validación del Diseño Curricular por Competencias Profesionales de las carreras de Administración y Contaduría del SNEST</p>
<p>Instituto Tecnológico de Veracruz del 16 al 20 de agosto de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Agua Prieta, Aguascalientes, Bahía de Banderas, Boca del Río, Campeche, Cancún, Cd. Cuauhtémoc, Celaya, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Colima, Comitán, Costa Grande, Durango, El Llano, Ensenada, Jiquilpan, La Laguna, La Paz, Lázaro Cárdenas, Los Mochis, Matamoros, Mérida, Minatitlán, Pachuca, Parral, Puebla, Reynosa, Saltillo, San Luis Potosí, Tepic, Tijuana, Tizimín, Tlaxiaco, Tuxtepec, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas, Zacatepec, Zitácuaro, Superior de Coacalco, Superior de Ixtapaluca, Superior de Jerez, Superior de Jilotepec, Superior de La Huerta, Superior de Los Ríos, Superior de Puerto Peñasco, Superior de Tequila, Superior de San Andrés Tuxtla y</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación del Programa en Competencias Profesionales de la carrera de Licenciatura en Administración.</p>

SIN VALOR OFICIAL

	Superior de Zacatecas Occidente.	
Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Cuauhtémoc, Chetumal, Chihuahua II, Durango, La Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura

- Analiza las retribuciones de una organización desde un punto de vista legal y aplica las metodologías en su descripción y valuación para una mejor distribución y equidad en el sector productivo.

5. Competencias previas

- Realiza un diagnóstico del desempeño del capital humano para detectar oportunidades de mejora e incrementar la competitividad de la organización

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Introducción a la Gestión de la Retribución	1.1 Concepto ,importancia , factores que influyen y elementos de la retribución y tipología 1.2 Aspectos de la retribución (jurídico, moral, económico y administrativo).
2	Evaluación de las herramientas básicas de la retribución	2.1 Análisis y Evaluación de la descripción de puestos 2.2 Valuación de puestos 2.2.1 valuación por puntos 2.2.2 valuación del desempeño 2.3 Encuesta de salarios en la zona geográfica 2.4 Establecimiento del tabulador de sueldos y salarios
3	Prestaciones y Servicios	3.1 importancia de las prestaciones y servicios 3.2 Principios de previsión social de las prestaciones 3.3. Reparto de utilidades, 3.4 Tipos de prestaciones bajo su Marco legal.
4	Incentivos	4.1 Concepto e importancia de los incentivos 4.2. Requisitos previos de un programa de incentivos 4.3 Tipos de programas de incentivos. 4.4 La integración del Plan de Incentivos de la organización 4.5 Cálculo del impacto económico y financiero del Plan.
5	Estructura salarial y nómina	5.1 Nómina: concepto y elementos que la forman y tipos 5.1.1 Percepciones 5.1.2 Deducciones 5.2 Elaboración de la nómina 5.3 Elaboración de la nómina mediante el uso e hojas de cálculo y por medio de software. 5.4 Nóminas especiales: finiquito, indemnización, terminaciones y liquidación

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Introducción a la Gestión de la Retribución	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Identifica los conceptos relacionados con los elementos de la retribución, y los factores que influyen en la determinación en las diferentes organizaciones.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Analiza información y la sintetiza. Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas. Tiene capacidad crítica y autocrítica. Realiza trabajo en equipo. Posee habilidades interpersonales. Respeto a las normas y políticas de la sociedad y de las organizaciones. Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. Compromiso ético. Aplica las técnicas de investigación. Aprende a aprender</p>	<p>Investigar y exponer en equipos de trabajo, sobre los elementos de retribución y los factores que influyen en su determinación.</p> <p>Investigar y analizar mediante una tabla los aspectos y factores que afectan la gestión de la retribución.</p> <p>Realizar un cuadro comparativo de los aspectos de la retribución de las organizaciones.</p>
2. Evaluación de las herramientas básicas de la retribución	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Define los conceptos relacionados con el contenido del tema, para identificar los elementos de la retribución, y los factores que influyen en la determinación.</p> <p>Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas</p> <p>Genéricas:</p> <p>Analiza información y la sintetiza. Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas. Tiene capacidad crítica y autocrítica. Realiza trabajo en equipo. Posee habilidades interpersonales. Respeto a las normas y políticas de la sociedad y de las organizaciones.</p>	<p>Analizar los factores de la descripción y valuación de puestos</p> <p>Aplicar método de valuación de puestos en alguna empresa o institución del entorno.</p> <p>Realizar entrevistas con el fin de obtener unas encuestas salariales con empresas del entorno.</p> <p>Investigar y analizar el tabulador de sueldos y salarios establecidos en la zona económica de su entorno.</p> <p>Determinar las técnicas de valuación del desempeño a aplicando a casos prácticos</p>

<p>Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. Compromiso ético. Aplica las técnicas de investigación. Aprende a aprender</p>	
<p>3. Prestaciones y servicios</p>	
<p style="text-align: center;">Competencias</p>	<p style="text-align: center;">Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Identifica las prestaciones legales de las opcionales que se dan en el medio para diferenciar qué prestaciones son más convenientes en particular para la organización.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Analiza información y la sintetiza. Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas. Soluciona problemas. Toma decisiones. Tiene capacidad crítica y autocrítica. Posee habilidades interpersonales. Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. Compromiso ético. Aplica las técnicas de investigación. Aprende a aprender</p>	<p>Obtener la información correspondiente a las prestaciones y servicios mediante medios electrónicos y bibliográficos</p> <p>En equipos de trabajo, el estudiante procede a realizar investigaciones sobre las prestaciones opcionales que se dan en el entorno de acuerdo al ramo del proyecto de la asignatura, y comentar los resultados en plenaria y por equipo.</p> <p>Analizar y elaborar un ensayo de las prestaciones desde el punto de vista legal para una mayor sociabilidad integral. Elaborar el programa de prestaciones del proyecto integral.</p> <p>Definir en un plan las condiciones del reparto de utilidades.</p>
<p>4. Incentivos</p>	
<p style="text-align: center;">Competencias</p>	<p style="text-align: center;">Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Distingue los tipos de incentivos y los requisitos previos a su aplicación para determinar su impacto económico y financiero y el calcular la percepción generada por un incentivo.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Analiza información y la sintetiza. Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas. Tiene capacidad crítica y autocrítica. Realiza trabajo en equipo. Posee habilidades interpersonales. Respeto a las normas y políticas de la sociedad y de las organizaciones. Habilidad para trabajar en un ambiente laboral.</p>	<p>Investigar en referencias bibliográficas y otras fuentes relacionadas, los programas de incentivos tanto en el ámbito nacional como internacional y elaborar un reporte.</p> <p>Desarrollar el programa de incentivos para el proyecto integral dándolo a conocer a los demás compañeros de clase</p>

Compromiso ético. Aplica las técnicas de investigación. Aprende a aprender	
5. Estructura salarial y nómina	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Elabora la nómina e interpreta cada uno de sus elementos que la conforman con la finalidad de proporcionarles a los empleados el sueldo que les corresponde.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Analiza información y la sintetiza. Tiene habilidad para analizar información proveniente de fuentes diversas. Tiene capacidad crítica y autocrítica. Realiza trabajo en equipo. Posee habilidades interpersonales. Respeto a las normas y políticas de la sociedad y de las organizaciones. Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. Compromiso ético. Aplica las técnicas de investigación. Aprende a aprender</p>	<p>El estudiante, por medio de equipos de trabajo, procederá a exponer los diferentes conceptos, elementos y tipos de nómina, a través de cuadros comparativos.</p> <p>Calcular la nómina de forma manual.</p> <p>Elaborar la nómina en hoja de cálculo o algún software determinado.</p> <p>Identificar los aspectos legales que estén involucrados dentro del procedimiento de un finiquito, liquidación ó indemnización</p>

8. Práctica(s)

- Hacer exposiciones mediante el uso de las TIC's
- Presentar exposiciones mediante el uso de cuadros sinópticos
- Usar mapas conceptuales
- Resolución de casos prácticos.
- Aplicar cuadros comparativos.
- Elaborar programas sobre el proyecto integrador

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Para evaluar las actividades de aprendizaje se recomienda solicitar:

INSTRUMENTOS:

- Investigaciones
- Exposiciones
- Cuadro comparativo
- Tablas comparativas
- Resolución de casos
- Entrevistas
- Valuación de puestos
- Ensayos
- Programa de prestaciones
- Programa de incentivos
- Plan de utilidades
- Nóminas
- Exámenes escritos
- Proyecto de la asignatura

HERRAMIENTAS:

- Lista de cotejo
- Rubrica

11. Fuentes de información

1. Arias, F. (2010) Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. México,
2. Bohlander, G. y Snell, S. (2007) Administración de Recursos Humanos. 14ª edición. Ed. THOMSON.
3. Boletines del Colegio de Contadores
4. Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos. 5ª edición. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
5. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
6. Código Fiscal de la Federación y su Reglamento
7. Dessler, G. (2008) Administración de Personal. 4ª edición. México. Ed. Prentice Hall.
8. Diario Oficial de la Federación
9. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. Bogotá. Ed. Mc Graw Hill.
10. Gratton, L. (2001) Estrategias de Capital Humano. 1ª edición en español. México. Ed. Prentice Hall.
11. Ivancevich, J. (2004) Administración de Recursos Humanos. 9ª edición. Ed. Mc Graw Hill Interamericana.
12. Ley del Estado
13. Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento
14. Ley del INFONAVIT
15. Ley del ISSSTE
16. Ley del SAR
17. Ley del Seguro Social
18. Ley Federal del Trabajo y su Reglamento
19. Manual de Sueldos y Salarios
20. Misceláneas fiscales
21. Periódicos y Revistas
22. Rodríguez, J. (2002) Administración moderna de personal. 6ª edición Ed. THOMSON.
23. Torres, J. (2005) Administración de prestaciones. 6ª edición Ed. THOMSON.
24. Varela, R. (2006) Administración de la compensación. Ed. Pearson. México.