



I. Datos de la institución

Plantel		UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA Modalidad: Abierta		Grado o Licenciatura	Licenciatura en Administración
---------	---	--	---	----------------------	--------------------------------

II. Datos del asesor

Nombre	VELÁZQUEZ ROJAS KAREN GISEL	Correo	karen.clases.fca@gmail.com
--------	-----------------------------	--------	----------------------------

III. Datos de la asignatura

Nombre	SISTEMAS DE REMUNERACIÓN	Clave	0336	Grupo	9871
Modalidad	Optativa	Plan	2012	Fecha de inicio del semestre	09 de agosto de 2017
Horas de asesoría semanal	4	Horario	Miércoles: 18:00 - 20:00 hrs Viernes: 18:00 - 20:00 hrs	Fecha de término del semestre	08 de diciembre de 2017

IV. Contenido temático

TEMA	HORAS		
	Total	Teoría	Práctica
I. La función de administración de la remuneración en la organización	6	6	0
II. Análisis, descripción y diseño de puestos	10	10	0
III. Valuación de puestos	12	12	0
IV. Diseño de la estructura salarial	10	10	0

V. Remuneración variable	8	8	0
VI. Prestaciones	10	10	0
VII. Administración de los programas de remuneraciones	8	8	0

V. Presentación general del programa

Estimados alumnos(as).

El objetivo de este plan de trabajo es apoyarte en tu proceso de aprendizaje, resolviendo tus dudas y sugiriéndote como aprovechar los contenidos para que puedas obtener una mejor formación.

Ten presente que este sistema de estudio es por tu cuenta con la orientación del asesor, por ello deberás poner el máximo empeño en tus actividades, y al mismo tiempo preguntar en las asesorías cuanto sea necesario.

Espero que la propuesta del presente plan de trabajo te ayude a alcanzar la meta. Bienvenido(a).

VI. Forma en que el alumno deberá preparar la asignatura

Considera que las asesorías presenciales serán los días miércoles y viernes de 18:00 a 20:00 horas; en caso de requerir asesoría urgente podrás hacerlo vía correo electrónico.

El programa de trabajo lo debes de bajar del portal de internet, en la dirección <http://fcaenlinea.unam.mx/>, o bien directamente en la plataforma mediante tu clave de acceso después de haberte dado de alta.

Es importante que te presentes desde el inicio del semestre para comentar y analizar el programa de trabajo, así como las unidades que contiene el temario.

Las actividades de aprendizaje son tareas que se han estructurado de tal forma que te permitan desarrollar habilidades y destrezas, para dar solución a un problema en específico, producto de los aprendizajes significativos derivados de la apropiación de los contenidos temáticos de esta asignatura.

Antes de realizar cada actividad lee a detalle las indicaciones de cada una, a fin de evitar que debas realizar una segunda entrega por fallas u omisiones tanto en el formato como en el contenido.

Obtendrás retroalimentación por cada una de tus actividades en un lapso no mayor a 48 horas, que te permita conocer los puntos en los cuales es posible mejorar.

Exámenes

Presentaras tres exámenes parciales, de acuerdo al número de unidades que abarca el programa de la asignatura, en las fechas propuestas o cuando tú lo decidas, siempre y cuando sean en los días y horarios de asesoría.

Parcial	Unidades que abarca	Ponderación
1	I y II	15%
2	III y IV	15%
3	V, VI y VII	15%

En caso de que no presentes o no acredites los exámenes parciales, puedes presentar el examen global, que se aplicara del 2 al 8 de diciembre.

¡Mucho éxito!

Actividades a entregar

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
-----------	--------------	-------------	----------------------

Unidad 1: La función de administración de la remuneración en la organización	ACTIVIDAD 1	Investiga y escribe 3 conceptos de Remuneración de diferentes autores, posteriormente construye y escribe tu propio concepto tomando los elementos más importantes de lo ya investigado. Elabora tu actividad en Word, cuida la ortografía, utiliza fuente Arial 11 a espacio 1.0 e incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	2.5
	ACTIVIDAD 2	Elabora un mapa conceptual de los aspectos principales de las Teorías de la Compensación (Teoría del intercambio, Teoría de la equidad y Teoría de la expectativa) Elabora tu actividad utilizando el programa en línea Canva (disponible en https://www.canva.com/es_us/graficas/mapas-mentales/), descárgalo en formato PNG e integra una conclusión , cuida la ortografía, utiliza fuente Arimo e incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	2.5
	ACTIVIDAD 3	De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo define qué es el Salario y menciona los elementos que lo integran. Posteriormente elabora una gráfica de crecimiento del salario mínimo en México en los últimos 10 años y compáralas con el Índice Nacional de Precios al Consumidor durante esas mismas fechas. Elabora tu actividad en Word e integra tu punto de vista con respecto al crecimiento del salario mínimo en México, cuida la ortografía, utiliza fuente Arial 11 a espacio 1.0 e incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	5

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
Unidad 2: Análisis, descripción y diseño de puestos	ACTIVIDAD 1	Menciona la diferencia entre Análisis de Puestos y Descripción de Puestos. Menciona los elementos que debe contener una Descripción de Puestos. Elabora tu actividad en Word, cuida la ortografía, utiliza fuente Arial 11 a espacio 1.0. e incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	2.5
	ACTIVIDAD 2	Elabora una Descripción de puestos preferentemente de un puesto donde tú hayas laborado. Menciona la manera en la que recopilaste la información. Posteriormente averigua si existe una Descripción de ese puesto en la empresa. Compáralas y anota tus observaciones. Elabora tu actividad en Word e integra una conclusión, cuida la ortografía, utiliza fuente Arial 11 a espacio 1.0 e incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	5

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
-----------	--------------	-------------	----------------------

Unidad 3: Valuación de puestos	ACTIVIDAD 1	Menciona la definición de Valuación de puestos así como sus principales objetivos. Realiza tu actividad en un procesador de textos con fuente Arial 11 a espacio 1.0 Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	2.5
	ACTIVIDAD 2	Elabora un cuadro comparativo de los Modelos básicos de Valuación de puestos (Alineación, Grados predeterminados, Comparación de factores y Puntos) Realiza tu actividad en un procesador de textos con fuente Arial 11 a espacio 1.0 Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	5
	ACTIVIDAD 3	Resuelve el Siguiete caso utilizando el método de Alineación de puestos. Justifica tu alineación. Caso Metales Acuña, S.A. de C.V. El licenciado Alberto Hernández es jefe de personal en la empresa Metales Acuña, una organización que se dedica a la producción y comercialización de alambre de acero de diferentes calibres. La empresa tiene un total de 55 obreros sindicalizados, 15 empleados administrativos y cinco ejecutivos. Recientemente, y como resultado del crecimiento que ha experimentado la firma, se han presentado inconformidades por parte del personal administrativo, ya que se sienten “mal pagados”, en comparación con algunos que tienen funciones similares y reciben un trato diferente. Además, afirman que los niveles de sueldo de la compañía son inferiores a los que prevalecen en el mercado laboral, pues en otras empresas hay mejores sueldos y prestaciones. Estas inconformidades llegaron a oídos del ingeniero Dante Mora, quien se entrevistó con el licenciado Hernández para solicitarle un estudio completo de la situación que la organización guardaba en materia de compensación al personal no sindicalizado. El señor Hernández inició el desarrollo del estudio y lo contrató a usted para la realización del mismo. Lista de puestos a valuar <ul style="list-style-type: none"> • Director general • Gerente de finanzas • Gerente de ventas • Gerente de Recursos humanos • Gerente de producción • Jefe de contabilidad • Jefe de costos • Jefe de ventas sur • Jefe de ventas norte • Secretaria del gerente general • Coordinador de reclutamiento y selección • Supervisor de turno • Supervisor de almacén • Auxiliar de tesorería • Asistente de contabilidad • Vendedor 1 • Vendedor 2 • Vendedor 3 • Vendedor 4 • Jefe de nómina Realiza tu actividad incluyendo una conclusión, en Word con fuente Arial 11 a espacio 1.0. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	5

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)																										
Unidad 4: Diseño de la estructura salarial	ACTIVIDAD 1	Define que es una Estructura salarial, posteriormente elabora un cuadro que resalte las ventajas y desventajas de utilizar una estructura salarial rígida y una flexible Realiza tu actividad incluyendo una conclusión, en Word con fuente Arial 11 a espacio 1.0. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	2.5																										
	ACTIVIDAD 2	Realiza un ajuste en la estructura salarial de la empresa El Gajito S.A., utilizando el Método de Mínimos cuadrados. Incluye también una gráfica que muestre la curva de equidad interna. Estructura salarial. El Gajito S.A.	5																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Puesto</th> <th>Alineación final</th> <th>Sueldo actual diario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gerente de producción</td> <td>8</td> <td>\$1600</td> </tr> <tr> <td>Gerente de finanzas</td> <td>7</td> <td>\$1500</td> </tr> <tr> <td>Gerente de R.H.</td> <td>6</td> <td>\$1005</td> </tr> <tr> <td>Jefe de ventas</td> <td>5</td> <td>\$880</td> </tr> <tr> <td>Jefe de crédito y cobranza</td> <td>4</td> <td>\$900</td> </tr> <tr> <td>Jefe de contabilidad</td> <td>3</td> <td>\$600</td> </tr> <tr> <td>Supervisor de turno</td> <td>2</td> <td>\$600</td> </tr> <tr> <td>Supervisor de almacenes</td> <td>1</td> <td>\$420</td> </tr> </tbody> </table>		Puesto	Alineación final	Sueldo actual diario	Gerente de producción	8	\$1600	Gerente de finanzas	7	\$1500	Gerente de R.H.	6	\$1005	Jefe de ventas	5	\$880	Jefe de crédito y cobranza	4	\$900	Jefe de contabilidad	3	\$600	Supervisor de turno	2	\$600	Supervisor de almacenes	1
Puesto	Alineación final	Sueldo actual diario																											
Gerente de producción	8	\$1600																											
Gerente de finanzas	7	\$1500																											
Gerente de R.H.	6	\$1005																											
Jefe de ventas	5	\$880																											
Jefe de crédito y cobranza	4	\$900																											
Jefe de contabilidad	3	\$600																											
Supervisor de turno	2	\$600																											
Supervisor de almacenes	1	\$420																											
		Realiza tu actividad en una hoja de Excel con fuente Arial 11, espacio 1.0, incluye conclusiones. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.																											

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
Unidad 5: Remuneración variable	ACTIVIDAD 1	Define las características principales de los diferentes Tipos de Remuneración Variable. Realiza tu actividad en Word utilizando una figura de Smart Art con fuente Arial, incluye tu punto de vista con respecto a la Remuneración Variable. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	5

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
-----------	--------------	-------------	----------------------

Unidad 6: Prestaciones	ACTIVIDAD 1	Elabora un cuadro que contenga las prestaciones obligadas por la ley y una breve descripción de cada una de ellas Realiza tu actividad en Word con fuente Arial 11, espacio 1.0. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA.	2.5
	ACTIVIDAD 2	<p>A continuación se expone un caso de jubilación anticipada voluntaria. Después de leerlo con cuidado, responda las preguntas que se plantean.</p> <p>Como resultado de los cambios en la estrategia de operación, reorganización y simplificación administrativa de la Oficina de Asuntos Internacionales (OAI) dependiente de la Secretaría del Exterior, se encontró que el departamento de administración tenía demasiadas plazas para personal de contabilidad de nivel medio. Desafortunadamente, por el nivel de especialización de este personal, no había otras posiciones dentro de la OAI para ubicar a los empleados que había de sobra, según el nuevo organigrama. Para evitar despedir a los oficinistas y contadores, la OAI trató de alentar a los empleados de mayor edad a aceptar una jubilación anticipada. Como incentivo, la OAI ofreció darles una liquidación especial para compensar, en parte, la reducción de los beneficios de la pensión que hubieran resultado de la jubilación normal. Sucedió que únicamente unos cuantos empleados y contadores aceptaron la oferta. Al no obtener suficientes voluntarios, la OAI forzó a varios trabajadores de mayor edad a aceptar una jubilación anticipada. A estos empleados se les concedió la misma liquidación especial por aceptar la jubilación que se les había concedido a quienes se habían retirado de manera voluntaria. Sin embargo, las indemnizaciones no fueron suficientes para detener el resentimiento de este retiro anticipado forzado, sobre todo, porque algunos de los empleados que siguieron trabajando eran menos competentes. Además, los datos de rendimiento verificaron este hecho. Rebelándose contra la acción de la OAI, el grupo de jubilados llevó su caso ante las autoridades del trabajo y presentaron una demanda contra la OAI. El tribunal ordenó que se les reinstalara en sus puestos anteriores. Al haber fracasado una vez más en su esfuerzo por reducir las plazas de oficinistas y contadores en el departamento de administración, la OAI decidió tolerar a los empleados y contadores sobrantes hasta que se pudiera reducir su número mediante la jubilación normal o la rotación de personal, entre otras formas.</p> <p>Preguntas: a) ¿Cuáles son algunas de las lecciones que se pueden aprender de este incidente? b) ¿Qué factores, además de la edad, podrían complicar la decisión de una organización para reducir personal que ya no es necesario, mediante procesos de simplificación, reorganización y cambios de estrategia? c) ¿Qué efectos tienen en una sociedad decisiones como esta?</p> Realiza tu actividad en Word con fuente Arial 11 a espacio 1.0. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	5

N° Unidad	N° Actividad	Descripción	Ponderación (PUNTOS)
Unidad 7: Administración de los programas de remuneraciones	ACTIVIDAD 1	Elabora un breve ensayo acerca de la importancia de mantener actualizados y en constante revisión los programas de remuneración debido a la competencia laboral y los efectos de la globalización. Realiza tu actividad en Word en máximo 2 cuartillas, con fuente Arial 11 a espacio 1.0. Incorpora las fuentes consultadas al calce de tu documento con citación estilo APA	5

VII. Sistema de evaluación

FACTORES	DESCRIPCIÓN
Requisitos	Se deberán entregar de manera individual todas y cada una las actividades de aprendizaje para poder acreditar la asignatura.
	La presentación del examen por sí solo no acredita el curso completo, es complemento de las actividades de aprendizaje.
	Para poder acreditar el curso la calificación mínima será de 6.
	Para presentar exámenes debes fijar previo aviso, el día y la fecha, indicando cual o cuales exámenes presentarás. Deberás presentarte puntual y con una identificación oficial.
Porcentajes	Exámenes Parciales 45 %
	Actividades de aprendizaje 55 %
	TOTAL 100 %

VIII. Recursos y estrategias didácticas

Lecturas Obligatorias	(X)
Elaboración de Actividades de Aprendizaje	(X)
Procesadores de Texto, Hojas de Cálculo y Editores de Presentación	(X)
Correo Electrónico	(X)
Sitios de Internet	(X)
Plan de Trabajo	(X)