

UNIDAD DE APRENDIZAJE

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría, Administración e Informática							
Programa educativo: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos							
Unidad de aprendizaje: Administración de las remuneraciones				Ciclo de formación: Disciplinar			
				Eje de formación: Teórico práctico			
				Trimestre: 3ro.			
Elaborado por: Mtro. José Luis Vargas Flores				Fecha de elaboración: 01 de octubre de 2015			
Actualizado por: Mtro. José Luis Vargas Flores Mtra. Jeanine Villanueva Ávila Dr. Augusto Renato Pérez Mayo Dr. Pablo Guerrero Sánchez Dr. Fernando Romero Torres				Fecha de primera revisión y actualización: 24 de octubre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Obligatorio	Posgrado	Presencial
Programa educativo en el que se imparte: Especialidad en Gestión de Recursos Humanos.							

PRESENTACIÓN

Las y los estudiantes en Gestión de Recursos Humanos deben conocer de forma amplia, completa, dinámica y práctica la Administración de las Remuneraciones en la gestión del capital humano para decisiones en la selección y reclutamiento de personal en las organizaciones.

PROPÓSITOS

Identifique e interprete el valor económico de las remuneraciones al recurso humano en las organizaciones, a través del cálculo de sueldos y salarios, prestaciones, impuestos y otras contribuciones, responsabilidad de los patrones, para tomar decisiones de forma ética y dar cumplimiento a obligaciones legales.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas	
• Lectura, análisis y síntesis • Comunicación oral y escrita • Aprendizaje estratégico • Razonamiento lógico-matemático	
Competencias genéricas	
• Cognitivas-metacognitivas • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Socioemocionales genéricas • Trabajo colaborativo • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as • Digitales genéricas • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad	
Competencias laborales	
Competencias específicas disciplinares	
Habilidades • Coordina grupos de trabajo para desarrollar procesos participativos y aprovechar el potencial de los recursos humanos, a través de la generación de cambios conductuales favorables a los objetivos otorgando confianza a su personal. • Implementa elementos y técnicas para permitir identificar la prospectiva del factor humano de valores y culturas organizacionales, analizando las fortalezas y debilidades mediante evaluaciones y diseños de sistemas de información. • Coordina el trabajo colaborativo en grupos para la toma de decisiones equilibradas analizando los cambios laborales. • Propone mejoras en las organizaciones para eficientar la gestión de los	

recursos humanos a través del diseño de estrategias

Actitudes:

- Gestiona a los diferentes protagonistas de la vida organizacional a través de su capacidad de motivación para conducir al recurso humano a las metas organizacionales
Se compromete con las organizaciones y las personas que las integran, con el fin de equilibrar los intereses organizacionales y los personales, a través de un sentido responsable.
- Percibe los cambios en el entorno para formular propuestas a través de su capacidad de respuesta y adaptación
- Interés en la organización para incrementar la competitividad laboral a través de la gestión del talento humano

Valores:

- Conduce su actuación personal y profesional, para defender la confidencialidad de la información que maneja a través de su compromiso ético
- Ejerce su honestidad para desempeñar sus funciones con responsabilidad, con respecto a sus compañeros/compañeras de trabajo
- Se compromete al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales para elevar la calidad humana a través de la mejora del entorno laboral
- Valora la equidad y diversidad de género para mejorar las relaciones laborales a través del respeto humano

Competencias transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Desarrolla trabajos de análisis para el diagnóstico de la gestión humana a través del uso de herramientas tecnológicas en el área de recursos humanos
- Utiliza herramientas digitales para la selección, contratación de personal por medio del análisis de datos en los perfiles de puestos.
- Conoce el manejo de bases de datos que contribuyen a la transformación digital y a la digitalización de las organizaciones, a través de la creación, análisis e interpretación de las mismas.

Socioemocionales para el trabajo

- Comunica de forma asertiva para establecer comunicación efectiva de forma proactiva y con inteligencia emocional
- Reconoce el agotamiento emocional para reducir los riesgos de estrés laboral de forma ética
- Gestiona las emociones humanas en las organizaciones a través de estrategias de comunicación asertiva para mejorar el ambiente organizacional

Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Comprende elementos sociales, médicos, psicológicos, estadísticos y lingüísticos para la correcta interacción entre grupos humanos de alto desempeño
- Establece planes y proyectos para el desarrollo transdisciplinar del recurso humano, a través de actividades de educación y aprendizaje para el buen vivir.

Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Aprende conocimientos innovadores relativos a la gestión humana de forma autónoma y continua, usando las diferentes plataformas digitales
- Utiliza herramientas digitales aprendidas de forma autónoma para resolver problemáticas de gestión en recursos humanos que se presenten en el futuro
- Observa de forma crítica la gestión del recurso humano para identificar oportunidades de mejora, y establecer procesos que permitan a las organizaciones adaptarse de forma resiliente a los continuos cambios del entorno empresarial.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
1. Valuación de puestos y estructura salarial	• las remuneraciones; • descripción y valuación de puestos; • elementos de la descripción de puestos; • validación de métodos de valuación de puestos; • estructura salarial; • política de salarios; • tabulador salarial y la CONASAMI.

Bloques	Temas
2. Marco jurídico de las remuneraciones y prestaciones.	• elaboración de nóminas y listas de raya; • tipos de percepciones; • tipos de deducciones; • prestaciones en la Ley Federal de Trabajo; • aguinaldo; • vacaciones y prima vacacional; • participación de los trabajadores en las utilidades; • ley del Impuesto Sobre la Renta: • ISR por sueldos y salarios; • prestaciones adicionales a las remuneraciones; • premios y bonos; • vales de despensa.
3. Otras contribuciones a las remuneraciones.	• ley del Instituto Mexicano del Seguro Social. • salario diario integrado; • sistema único de autodeterminación • Sistema Único de Autodeterminación; • IMSS desde su empresa; • Software de nómina.
4. Finiquitos e indemnizaciones	• finiquitos; • indemnizaciones; • aplicación de impuestos a finiquitos e indemnizaciones.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas			
Aprendizaje basado en problemas	☒	Nemotecnia	☐
Estudios de caso	☒	Análisis de textos	☐
Trabajo colaborativo	☐	Seminarios	☐
Plenaria	☐	Debate	☐
Ensayo	☐	Taller	☒
Mapas conceptuales	☐	Ponencia científica	☐
Diseño de proyectos	☐	Elaboración de síntesis	☐
Mapa mental	☐	Monografía	☐

Práctica reflexiva	☐	Reporte de lectura	☐
Trípticos	☐	Explosión oral	☐
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	☐	Experimentación (prácticas)	☒
Debate o Panel	☐	Trabajos de investigación documental	☐
Lectura comentada	☐	Anteproyectos de investigación	☐
Seminario de investigación	☐	Discusión guiada	☐
Estudio de Casos	☒	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	☐
Foro	☐	Actividad focal	☐
Demostraciones	☐	Analogías	☐
Ejercicios prácticos (series de problemas)	☒	Métodos de proyectos	☐
Interacción con la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	☒	Exploración de la web	☒
Archivo	☐	Portafolio de evidencias	☐
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	☐	Enunciado de objetivo o intenciones	☐

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Prácticas criterios; cálculos de finiquitos, de salarios y sueldos, y de prestaciones	30%
Proyecto final criterio; realización completa de la simulación de una nómina	40%
Examen criterios; conocimientos adquiridos en: valuación de puestos, marco jurídico de remuneraciones, contribuciones, finiquitos e indemnizaciones	30%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Estudios requeridos: con especialidad en Contaduría, Administración, Psicología, preferentemente con Maestría o Doctorado en Administración, Recursos Humanos o Finanzas.

Experiencia profesional deseable: experiencia docente mínima de cinco años frente a grupo. Con experiencia indispensable en la industria en elaboración de nóminas y gestión de estas.

Disposición para realizar actividades de: eiseño, planificación, gestoría en el proceso de aprendizaje, actualizarse constantemente, asesorar, tutorar (Acompañamiento académico), investigar, colaborar, consejería (Acompañamiento administrativo), habilitación para asesoría en entornos virtuales de aprendizaje, entre otras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:

Chiavenato, I. (2018), Recursos Humanos, Edit. McGrawHill.

Lanham, E. (2018), Valuación de puestos, Edit. McGrawHill.

Rimski, T. (2018), Administración de la Remuneración, , Edit. McGrawHill.

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).

Ley del Impuesto Sobre la Renta 2003, Dofiscal Editores, México

Complementarias:

Web: <https://www.gob.mx/conasami> <https://idse.imss.gob.mx/imss/>
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio>

Otros: