

INGENIERÍA EN DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

1. Nombre de la asignatura	Sueldos y Salarios
2. Competencias	Apoyar el desarrollo empresarial mediante la optimización del capital financiero y humano, para la consolidación de la organización
3. Cuatrimestre	Segundo
4. Horas Prácticas	36
5. Horas Teóricas	24
6. Horas Totales	60
7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
8. Objetivo de la Asignatura	El alumno administrará los sueldos y salarios de una organización de manera eficiente para cumplir con las responsabilidades de la organización ante sus trabajadores.

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
I. Sueldos y salarios	9	6	15
II. Integración del salario y prestaciones	12	8	20
III. Software para nómina	15	10	25
Totales	36	24	60

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	Sueldos y Salarios
2. Horas Prácticas	9
3. Horas Teóricas	6
4. Horas Totales	15
5. Objetivo	El alumno integrará los sueldos y salarios a través de los factores que los determinan para su adecuada integración

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Sueldos	Identificar los tabuladores de los sueldos y los factores para su determinación	Formular lineamientos para la elaboración de un tabulador en una organización	Organizado Propositivo Analítico Crítico
Salarios	Identificar la clasificación de los salarios: -por el medio de pago empleado -por capacidad adquisitiva -por capacidad -por sus límites -por quien produce el trabajo -por forma de pago Identificar los factores que influyen en la determinación de los salarios: -puesto -eficiencia -posibilidades de la empresa	Desarrollar una integración de salarios de las diferentes clasificaciones considerando los factores para su determinación	Analítico Organizado Crítico Sistemático
Ley Federal del Trabajo	Identificar en la ley federal de trabajo los aspectos jurídicos del salario		Analítico Crítico Sistemático

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un portafolio de evidencias que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un mapa conceptual donde distinga el sueldo y el salario -Lineamientos para elaborar un tabulador -Tabulador de una organización -Integración de salarios en 3 clasificaciones -Justificación de los factores para su determinación -Elementos de la Ley Federal de Trabajo considerados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de sueldo y salario 2. Identificar como se integran los tabuladores 3. Analizar la clasificación de los salarios y sus factores 4. Identificar los aspectos jurídicos del salario 5. Integrar el salario por clasificación 	<p>Ejercicios Prácticos Lista de Cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Investigación Ejercicios Prácticos	Impresos (ejercicios, casos) Cañón Computadora Pintarrón

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	Integración del Salario y Prestaciones
2. Horas Prácticas	12
3. Horas Teóricas	8
4. Horas Totales	20
5. Objetivo	El alumno determinará un salario y las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador para la integración de la nómina

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Percepciones, prestaciones y deducciones.	<p>Identificar las percepciones, prestaciones y deducciones para la determinación de la nómina:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Sueldo -ISPT -Faltas injustificadas -Cuota IMSS -CEA -Aportación para el retiro -Salarios ordinarios -Horas extras -Séptimos días -Días festivos -Comisiones -Premios -Incentivos 	<p>Determinar las percepciones, prestaciones y deducciones para la determinación de la nómina</p>	<p>Analítico Organizado Estructurado Sistemático</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Salarios incentivos	Identificar los sistemas de salarios incentivos: -Sistema de pago por pieza -Sistema de horas estándar -Sistema bedaux -Sistema barth -Sistemas de tasas elevadas por pieza -Sistema de gantt por tarea -Sistema de tarifas diferenciadas de Taylor.	Elaborar una propuesta de sueldos incentivos	Analítico Organizado Estructurado Sistemático
Participación de utilidades y prima vacacional	Explicar el cálculo de la participación de utilidades y la prima vacacional.	Determinar el pago de la participación del pago de utilidades y prima vacacional.	Analítico Organizado Estructurado Sistemático
Jubilaciones y liquidaciones	Explicar cómo se determina una jubilación y una liquidación.	Determinar el pago de una jubilación y una liquidación.	Analítico Organizado Estructurado Sistemático

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un portafolio de evidencias que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un recibo de nómina con deducciones y percepciones -Propuesta de sueldos incentivos -Determinación del pago de utilidades -Determinación del pago de la prima vacacional -Determinación de una jubilación -Determinación de una liquidación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de percepciones, prestaciones y deducciones. 2. Identificar la integración de sueldos incentivos. 3. identificar los elementos para determinar la prima vacacional y el reparto de utilidades 4. Comprender el cálculo de la jubilación y liquidación 5. Determinar los montos de percepciones, deducciones, prima vacacional, participación de utilidades, jubilación y liquidación. 	<p>Ejercicios Prácticos</p> <p>Lista de Cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios Prácticos Investigación Discusión en grupo	Impresos (ejercicios, casos) Cañón, Computadora Pintarrón

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
x		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	Software para nómina
2. Horas Prácticas	12
3. Horas Teóricas	8
4. Horas Totales	20
5. Objetivo	El alumno estructurará la nómina de una empresa a través de la utilización de software específico para agilizar el manejo de la información

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Manejo de datos en el Software de nómina	Identificar la importancia y funciones de los software de nómina .	Generar información utilizando el software de nómina para el manejo de los datos	
Generación de Reportes	Identificar las herramientas para generar los reportes	Elaborar reportes, a partir de los datos disponibles en el software	

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un reporte que incluya :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reporte de empleados -captura de la nómina de una quincena -Generación de nómina quincenal -Recibo de pago -Reporte de incidencias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de un software de nómina. 2. Comprender el uso y funciones del software de nómina. 3. Identificar las herramientas de un software de nómina. 4. Estructurar información aplicando las herramientas de un software de nómina 	<p>Ejecución de Tareas</p> <p>Lista de Verificación</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en tecnologías de la información Ejecución de Tareas	Computadora Cañón Pintarrón Presentación Electrónica Internet Impresos (casos y ejemplos)

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
	x	

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

SUELDOS Y SALARIOS

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Asignar el capital humano acorde a las necesidades de la organización para el óptimo desempeño de las funciones establecidas y el logro de sus objetivos	Elaborar un informe que contenga: 1.Análisis de las necesidades de capital humano para la organización 2.Revisión de las condiciones del mercado laboral 3.Técnicas de reclutamiento y selección de personal más apropiadas para una organización 4.Programa de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo 5.Estrategias y líneas de acción para el mantenimiento del capital humano
Gestionar el mantenimiento del capital humano a través de la aplicación de las técnicas especializadas para contribuir a un clima laboral óptimo	Elaborar un informe que contenga: 1.Diagnóstico sobre las relaciones laborales colectivas y con el personal de confianza. 2.Programa de incentivos y compensaciones para la organización 3.Análisis e interpretación de gráficas de sueldos y salarios a nivel regional 4. Programa de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo 5.Estrategias y líneas de acción para el mantenimiento del capital humano
Controlar el desempeño del capital humano mediante un análisis de las necesidades estructurales requeridas por la organización para el cumplimiento de sus metas.	Realizar una propuesta de mejora fundamentada en los resultados de la evaluación al desempeño aplicada en una organización, que contenga: 1.-Objetivo y alcance de la evaluación 2.-Criterios a evaluar 3.-Instrumentos y herramientas de evaluación 4.-Indicadores de desempeño 5.-Retroalimentación de la evaluación con propuestas de corrección, prevención y mejora para el trabajador 6.-Plan de seguimiento a las acciones propuestas 7.- Estrategias y líneas de acción para la optimización del desempeño del factor humano

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Capacidad	Criterios de Desempeño
Desarrollar el capital humano mediante la aplicación del Desarrollo Organizacional (D.O.) para la consolidación organizacional y la posible generación de nuevas empresas	Elaborar propuesta de desarrollo de capital humano que incluya: 1.- Interpretación de los resultados de un estudio de clima laboral en una organización 2.- Estrategias para la solución de conflictos detectados en una organización 3.- Modelo de D.O. para una organización 4.- Análisis e interpretación los resultados de la capacitación en una organización 5.- Estrategias y líneas de acción para el desarrollo del capital humano

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

SUELDOS Y SALARIOS

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Reyes, A.	(2000)	Administración de personal. Relaciones humanas, primera parte.	México, D.F.	México	Limusa
Reyes, A.	(2001)	Administración de personal. Sueldos y salarios, Segunda parte.	México, D.F.	México	Limusa
Bohlande, G. y Shell S.	(2008)	Administración de recursos humanos.	México, D.F.	México	Thompson
Robbins, S.	(2004)	Comportamiento organizacional.	México, D.F.	México	Prentice Hall / Pearson
Chiavenato, I.	(2000)	Administración de recursos humanos.	México, D.F.	México	McGraw-Hill
Martínez, J.	(2008)	El ABC fiscal de los sueldos y salarios.	México, D.F.	México	Instituto Superior de Estudios Fiscales
Secretaría del Trabajo y Previsión Social		Ley Federal del Trabajo	México, D.F.	México	Secretaría del Trabajo y Previsión Social

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE DESARROLLO E INNOVACIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX