



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
UNIDAD SANTO TOMÁS



**LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN Y
DESARROLLO EMPRESARIAL**

**Administración de las
Remuneraciones**

2015



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



PROGRAMA SINTÉTICO

UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN, UNIDAD SANTO TOMÁS

PROGRAMA ACADÉMICO: Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones NIVEL: IV

PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:

Elabora un plan de remuneraciones acorde a las necesidades y recursos de la organización con base en las disposiciones salariales de la empresa.

CONTENIDOS:

- I. Gestión Salarial: Principios y objetivos.
- II. Oferta de las compensaciones en el mercado laboral.
- III. Disposiciones salariales de la empresa.
- IV. Sueldos, compensaciones y prestaciones.
- V. Integración de nómina.

ORIENTACIÓN DIDÁCTICA:

La orientación didáctica emplea como estrategia rectora el estudio de casos y se fundamenta en el método analógico apoyándose del modelo de enseñanza expositivo-interactivo. Por ello, el ambiente de aprendizaje tendrá un carácter constructivista mediante el desarrollo de técnicas de aprendizaje como, lluvia de ideas, discusión guiada, análisis de textos tanto doctrinales como legales, elaboración de organizadores gráficos, indagaciones documentales, trabajo colaborativo y pruebas escritas.

EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN:

La evaluación se desarrollará en tres momentos: evaluación diagnóstica o inicial; evaluación formativa o continua (autoevaluación, coevaluación y heretoevaluación) y finalmente, la evaluación sumativa. De igual manera, el profesor utilizará rúbricas y listas de cotejo como instrumentos para evaluar las evidencias de aprendizaje y al finalizar la unidad de aprendizaje, se integrará un portafolio de evidencias como requisito de acreditación.

El estudiante tiene la posibilidad de acreditar la unidad de aprendizaje por:

- Evaluación de saberes previamente adquiridos y deberá mostrar el dominio de las competencias de la unidad de aprendizaje, integrando sus saberes (saber, saber hacer, y saber ser y convivir) de acuerdo a los criterios establecidos por la academia.
- Cursarse en otras Instituciones de Educación Superior Nacionales e Internacionales, que tengan convenio de movilidad con el IPN.
- Tránsito entre las Unidades Académicas de la ESCA de acuerdo a la capacidad de atención.

BIBLIOGRAFÍA:

- Bohlander, G., Scott A. S. y A. Sherman, (2013). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial International Thomson Editores, 40 pp. ISBN: 9706861084.
- Chiavenato, A., (2011), Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill, 439 pp. ISBN: 9701061047.
- Dessler, Gary y Ricardo Varela Juárez. (2009). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, 210 pp. ISBN: 0-13-091282-4.
- Varela Juárez, R. A., (2010), Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. México: Editorial Pearson, 238 pp. ISBN: 978-607-32-1586-2.
- Werther, William B. y Keith Davis. (2010). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill, 582 pp. ISBN: 970-10-2892-9.



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN, UNIDAD SANTO TOMÁS

PROGRAMA ACADÉMICO: Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial

SALIDA LATERAL: En Gestión de PyMES.

ÁREA DE FORMACIÓN: Profesional.

MODALIDAD: Escolarizada y No escolarizada

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones

TIPO DE UNIDAD DE APRENDIZAJE: Obligatoria. Teórico-práctica.

VIGENCIA: Marzo, 2015

NIVEL: IV

PERIODO ESCOLAR: Séptimo

CRÉDITOS: 5 Tepic (3 SATCA)

INTENCIÓN EDUCATIVA

Esta unidad de aprendizaje contribuye al perfil del egreso de Licenciado en Administración y Desarrollo Empresarial (LADE) en la determinación de las herramientas, los conceptos, metodología y elementos técnicos necesarios para administrar eficazmente las compensaciones del personal, teniendo en cuenta la equidad interna y la competitividad externa de la organización que le permitirán al licenciado en administración y Desarrollo Empresarial alcanzar los objetivos organizacionales con responsabilidad social, respetando los lineamientos jurídicos y los criterios financieros de la empresa, optimizando los recursos económicos y motivando a sus colaboradores, asimismo construirá una visión integral del trabajo basado en el liderazgo, orientación hacia el logro de metas y resultados, toma de decisiones, objetividad y asertividad mediante el trabajo conjunto con sus compañeros y profesor; reforzará valores como la ética, justicia y la responsabilidad a fin garantizar el trabajo digno dentro de las organizaciones.

Administración de las Remuneraciones tiene como antecedente las unidades de aprendizaje Administración Financiera de Empresas, Costos y Derecho laboral; de forma subsecuente se relaciona con Plan de Negocios, Administración de las Pymes y Auditoría Administrativa; de manera paralela con Administración de Proyectos de Inversión, Fiscal y Administración de la Producción, y de forma transversal con las unidades de aprendizaje: Tecnología de Información y Comunicación, Comunicación Oral y Escrita, Solución de Problemas y Creatividad, Desarrollo Sustentable, Responsabilidad Social y Ética en los Negocios, Emprendimiento y Liderazgo en Equipos de Alto Desempeño.

PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Elabora un plan de remuneraciones acorde a las necesidades y recursos de la organización con base en las disposiciones salariales de la empresa.

TIEMPOS ASIGNADOS

HORAS TEORÍA/SEMANA: 2

HORAS PRÁCTICA/SEMANA: 1

HORAS TEORÍA/SEMESTRE: 36

HORAS PRÁCTICA/SEMESTRE: 18

HORAS TOTALES/SEMESTRE: 54

UNIDAD DE APRENDIZAJE DISEÑADA

Academia de Contabilidad

Mad **REVISADA POR:**
Subdirección Académica
M. en C. Nadina Olinda Valentín Kajatt

APROBADO POR: Consejo Técnico Consultivo Escolar 09 DE DICIEMBRE DE 2014

Manelio Maganda
C.P. Manelio Maganda de los Santos
Presidente del Consejo Técnico Consultivo Escolar

APROBADO POR: Comisión de Programas Académicos del Consejo General Consultivo del IPN.

24 de julio de 2015

AUTORIZADO Y VALIDADO POR: SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

C.P. Jaime Ventura Sanchis Cuevas
Director de Educación Superior



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 3 DE 10

N° UNIDAD TEMÁTICA: **I** NOMBRE: Gestión Salarial: Principios y objetivos.

UNIDAD DE COMPETENCIA

Examina los principios y objetivos de la gestión salarial con base en las políticas de compensaciones.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS TAA Actividades de Aprendizaje Autónomo	CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P		
1.1	Remuneración integral: Concepto y trascendencia para la organización.	1.0			2B 1C
1.2	Política de remuneraciones: Contenido y objetivos				13B
1.3	La remuneración: Importancia y elementos.	1.0			14B
1.4	Equidad externa y equidad interna como requisitos de eficacia organizacional				5C 12B
1.5	Técnicas y recursos básicos para alcanzar dichos criterios.	1.0			
1.6	Sistema de gestión salarial: Concepto y proceso de implementación		2.0		
Subtotales:		3.0	2.0		

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El método de enseñanza del que se apoyará el docente para abordar los contenidos temáticos es el analógico, la estrategia de aprendizaje rectora es el estudio de caso y las técnicas que auxiliarán tanto al método como la estrategia son:

- Investigación documental sobre la equidad interna y la competitividad externa en materia de remuneraciones bajo la orientación y supervisión del profesor para elaborar un reporte de investigación.
- Exposición interactiva por parte del profesor sobre los temas de la unidad temática, los alumnos elaborarán un mapa mental.
- Caso práctico 1 "Generalidades de la Política salarial en México". En equipo, analizar el mercado laboral de nuestro país, cómo son contratados los colaboradores y cuáles son las prestaciones que se les otorgan generalmente. Posteriormente analicen fuentes oficiales, entre otras. Se realizaran las siguientes actividades:
 - a) Presentación de los recursos, métodos de evaluación, metas parciales y objetivos del caso.
 - b) Discusión en equipos para determinar el plan de trabajo tentativo y solución del caso.
 - c) Con la guía y retroalimentación del profesor se ajusta continuamente la solución final del caso.
 - d) Entrega, exposición y conclusiones por equipos sobre el caso (se considerara la originalidad y dominio del tema).
 - e) Conclusiones del profesor sobre el análisis de los casos por equipos.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Portafolio de evidencias:

- Evaluación diagnóstica
- Reporte de investigación
- Mapa mental
- Informe del Caso práctico 1
- Evaluación escrita


 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
 INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
 DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

20%
 10%
 40%
 30%

Handwritten signature



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 4 DE 10

N° UNIDAD TEMÁTICA: **II** NOMBRE: Oferta de las Compensaciones en el mercado laboral.

UNIDAD DE COMPETENCIA

Analiza el mercado de las compensaciones a partir de su estructura organizacional.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS TAA Actividades de Aprendizaje Autónomo	CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P		
2.1	Investigación sobre los salarios: Importancia para la organización y diseño.	1.0	2.0		2B 1C
2.2	Tipos de investigación: Privadas-comerciales puestos-empresas servicios- empresas públicas- Información a revelar.	3.0			13B 14B
2.3	La información y su procesamiento eficaz.	2.0			
2.4	La posición relativa de la empresa en el sector específico como conclusión al análisis.	2.0	2.0		
Subtotales:		8.0	4.0		

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El método de enseñanza del que se apoyará el docente para abordar los contenidos temáticos es el analógico, la estrategia de aprendizaje rectora es el estudio de caso y las técnicas que auxiliarán tanto al método como la estrategia son:

- Investigación documental de diversas fuentes acerca del mercado laboral en México en sectores específicos elegidos por equipos de trabajo para determinar sistema de remuneraciones por actividad económica seleccionada.
- Exposición interactiva por parte del profesor sobre los temas de la unidad temática.
- Con base en la exposición, elaborar en equipo un mapa mental sobre la importancia y contenido de las encuestas salariales.
- Caso práctico 2: "Encuesta salarial". En equipo y tomando como base la empresa elegida para el caso 2, identificar los criterios para realizar la encuesta salarial que requerirá dada su estructura organizacional. Se realizaran las siguientes actividades:
 1. Presentación de los recursos, métodos de evaluación, metas parciales y objetivos del caso.
 2. Discusión en equipos para determinar el plan de trabajo tentativo y solución del caso.
 3. Con la guía y retroalimentación del profesor se ajusta continuamente la solución final del caso.
 4. Entrega, exposición y conclusiones por equipos sobre el caso (se considerara la originalidad y dominio del tema).
 5. Conclusiones del profesor sobre el análisis de los casos por equipos.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Portafolio de evidencias:

- Reporte de investigación documental
- Mapa mental
- Informe del caso práctico 2
- Evaluación escrita



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

20%
10%
40%
30%

Handwritten signature



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 5 DE 10

N° UNIDAD TEMÁTICA: III		NOMBRE: Disposiciones salariales de la empresa.			
UNIDAD DE COMPETENCIA					
Explica las disposiciones salariales con base en los resultados de medición del desempeño.					
No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS TAA Actividades de Aprendizaje Autónomo	CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P		
3.1	Disposiciones salariales internamente equitativas y externamente competitivas.	2.0			2 B 1 C
3.1.1	Concepto				13 B
3.1.2	Valor de los puestos en el mercado.	2.0			14 B
3.1.3	Diseños salariales y mecanismos.				
3.1.4	Estilos monolíticos y flexibles	2.0			
3.1.5	Resultados esquematizados.				
3.2	Medición del desempeño laboral.	1.0	2.0		
3.2.1	Concepto, objetivos, cómo opera y a quién evaluar. Cómo se elabora.				
	Las calificaciones resultantes como base para la gestión salarial individual y colectiva.				
3.3	Políticas empresariales sobre salarios y prestaciones	1.0			
3.4	Presupuesto y proyección salarial	2.0	2.0		
	Subtotales:	10.0	4.0		

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El método de enseñanza del que se apoyará el docente para abordar los contenidos temáticos es el analógico, la estrategia de aprendizaje rectora es el estudio de caso y las técnicas que auxiliarán tanto al método como la estrategia son:

- Investigación documental de diversas fuentes acerca de los métodos de medición del desempeño laboral bajo la orientación y supervisión del profesor para elaborar un reporte de investigación.
- Exposición interactiva por parte del profesor sobre los temas de la unidad temática.
- Con base en la exposición, elaborar en equipo un cuadro comparativo sobre los métodos de medición del desempeño.
- Caso práctico 3: "Medición del desempeño". En equipo y tomando como base la empresa que se eligió en la práctica dos, utiliza la descripción de cinco puestos que consideren fundamentales para la organización, realiza la evaluación del puesto tomando en cuenta la encuesta salarial y establece los lineamientos necesarios para la medición del desempeño de dichos puestos.
 1. Presentación de los recursos, métodos de evaluación, metas parciales y objetivos del caso.
 2. Discusión en equipos para determinar el plan de trabajo tentativo y solución del caso.
 3. Con la guía y retroalimentación del profesor se ajusta continuamente la solución final del caso.
 4. Entrega, exposición y conclusiones por equipos sobre el caso (se considerara la originalidad y dominio del tema).
 5. Conclusiones del profesor sobre el análisis de los casos por equipos.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Portafolio de evidencias:

- Reporte de investigación documental
- Cuadro comparativo
- Informe del caso práctico 3
- Evaluación escrita



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

15%
15%
40%
30%

Handwritten marks: "u" and "X"



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 6 DE 10

N° UNIDAD TEMÁTICA: **IV** NOMBRE: Sueldos, compensaciones y prestaciones.

UNIDAD DE COMPETENCIA

Diseña estrategias de compensación laboral con base en los tipos de complementos salariales.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS TAA Actividades de Aprendizaje Autónomo	CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P		
4.1	Mercado de las remuneraciones.	4.0			2 B
4.1.1	Diferencias y relación con la remuneración fija.				1 C
4.1.2	Disposiciones constitucionales y la ley federal del trabajo: Prestaciones y condiciones laborales.				3C
4.1.3	Características y ventajas de la remuneración variable.				4C
4.2	Remuneraciones salariales y gratificaciones especiales	1.0	2.0		11C
4.2.1	Retribución y motivación.				13 B
4.2.2	Primas de ingreso: Seguros.				14 B
4.2.3	Participación en los resultados, Programa de acciones de empresa.				9 B
4.3	Nuevos modelos. Pago por competencias: en función de las habilidades, de la contribución, del potencial.	1.0			
4.4	Plan de previsión social	2.0			
4.4.1	Salario emocional				
4.5	Propuestas salariales y rescisión.	1.0	2.0		
4.5.1	Implicaciones en la nómina de la empresa.				
4.5.2	Efectos sobre la terminación y rescisión laboral.				
Subtotales:		9.0	4.0		

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El método de enseñanza del que se apoyará el docente para abordar los contenidos temáticos es el analógico, la estrategia de aprendizaje rectora es el estudio de caso y técnicas que auxiliarán tanto al método como la estrategia son:

- Investigación documental de diversas fuentes acerca de otras formas de remuneración adicionales a las establecidas en la ley y realiza una exposición en equipo señalando la prestación y el impacto de la misma en la organización.
- Exposición interactiva por parte del profesor sobre los temas de la unidad temática.
- Con base en las exposiciones, elaborar en equipo un diagrama de flujo de las distintas opciones de remuneración variable o adicional que pueden implementarse en la empresa.
- Caso práctico 4 "Propuesta de plan de remuneraciones". En equipo y de acuerdo al análisis realizado sobre la empresa y los puestos fundamentales para realizar una propuesta de plan de remuneraciones fija, variable y adicional explicar el porqué de la sugerencia.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Portafolio de evidencias:

- Reporte de investigación documental
- Diagrama de flujo
- Informe del caso práctico 4
- Evaluación Escrita



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

20%
10%
40%
30%

Handwritten signature



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 7 DE 10

N° UNIDAD TEMÁTICA: **V** NOMBRE: Integración de Nómina

UNIDAD DE COMPETENCIA

Calcula una nómina a partir de los elementos del salario personal estipulados en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

No.	CONTENIDOS	HORAS AD Actividades de docencia		HORAS TAA Actividades de Aprendizaje Autónomo	CLAVE BIBLIOGRÁFICA
		T	P		
5.1	Ley Federal del Trabajo	2.0			6C
5.1.1	Relaciones individuales de trabajo.				7B
5.1.2	Disposiciones generales.				8B
5.1.3	Duración de las relaciones de trabajo.				9B
5.2	Condiciones de trabajo.	1.0			10C
5.2.1	Jornada de trabajo.				11C
5.2.2	Vacaciones.				
5.2.3	Salario.				
5.2.4	Salario mínimo.	1.0			
5.3	Impuesto sobre la renta.				
5.3.1	De los ingresos por salarios.				
5.4	Ley del Seguro Social	1.0			
5.4.1	De las bases de cotización y de las cuotas				
5.5	Sistemas electrónicos para el cálculo de una nómina.	1.0			
Subtotales:		6.0	4.0		

ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El método de enseñanza del que se apoyará el docente para abordar los contenidos temáticos es el analógico, la estrategia de aprendizaje rectora es el estudio de caso y técnicas que auxiliarán tanto al método como la estrategia son:

- Investigación documental en las leyes señaladas en la unidad temática sobre los capítulos y artículos correspondientes, para integrar la investigación en un reporte.
- Exposición interactiva por parte del profesor sobre los temas de la unidad temática con lo cual se elaborará un mapa conceptual de los temas revisados.
- Elaborar un cuadro en donde se señalen los aspectos que impactan en las remuneraciones de acuerdo con las leyes citadas.
- Caso práctico 5 "Cálculo de una nómina". Los alumnos, con la guía del profesor, harán el cálculo de nómina para un periodo determinado, aplicando lo señalado en las leyes correspondientes para identificar y aplicar los ingresos y descuentos.

Presentación del cálculo de la nómina hecho en un sistema electrónico que puede ser EXCEL o COI.

EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación y rúbricas.

Portafolio de evidencias:

- Reporte de investigación documental
- Mapa conceptual
- Informe del caso práctico 5
- Evaluación Escrita



20%
10%
40%
30%



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 8 DE 10

RELACIÓN DE PRÁCTICAS

PRÁCTICA No.	NOMBRE DE LA PRÁCTICA	UNIDADES TEMÁTICAS	DURACIÓN	LUGAR DE REALIZACIÓN
1	Caso práctico 1 "Generalidades de la Política salarial en México".	I	2.0	Aula
2	Caso práctico 2 "Encuesta salarial".	II	4.0	Aula
3	Caso práctico 3 "Medición del desempeño".	III	4.0	Aula
4	Caso práctico 4 "Propuesta de plan de remuneraciones".	IV	4.0	Aula
5	Caso práctico 5 "Cálculo de nómina"	V	4.0	Aula
			TOTAL DE HORAS	18.0 hrs.

MEDICIÓN Y ACREDITACIÓN

Es indispensable la aprobación de las prácticas para la acreditación de la unidad de aprendizaje. El docente realizará la valoración de estos productos a partir de: listas de cotejo, guías de observación, rúbricas, entre otros.

Es indispensable la aprobación de las prácticas para la acreditación de la unidad de aprendizaje y los porcentajes de acreditación son los siguientes:

Caso práctico 1. "Generalidades de la Política salarial en México"	40%
Caso práctico 2. "Encuesta salarial".	40%
Caso práctico 3. "Medición del desempeño"	40%
Caso práctico 4. "Propuesta de plan de remuneraciones"	40%
Caso práctico 5. "Cálculo de Nómina"	40%



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN
DE EDUCACIÓN SUPERIOR

44
f



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones HOJA: 9 DE 10

PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN			
PERIODO	UNIDAD	PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	
1	I, II	Evaluación continua 70% y evaluación escrita 30%	
2	III, IV	Evaluación continua 70% y evaluación escrita 30%	
3	V	Evaluación continua 70% y evaluación escrita 30%	
Unidad I.	20%	del total de la evaluación final.	
Unidad II.	20%	del total de la evaluación final.	
Unidad III.	20%	del total de la evaluación final.	
Unidad IV.	20%	del total de la evaluación final.	
Unidad V.	20%	del total de la evaluación final.	

Esta unidad de aprendizaje puede acreditarse por:

- Evaluación de saberes previamente adquiridos y deberá mostrar el dominio de las competencias de la unidad de aprendizaje, integrando sus saberes (saber, saber hacer, y saber ser y convivir) de acuerdo a los criterios establecidos por la academia.
- Cursarse en otras Instituciones de Educación Superior Nacionales e Internacionales, que tengan convenio de movilidad con el IPN.
- Tiene tránsito entre modalidades de acuerdo a la capacidad de atención.

CLAVE	B	C	BIBLIOGRAFÍA
1		X	Bernal González, M. del C. y E. Taracena F. (2012), Talento femenino en la alta dirección en México, México, LID ISBN 9786077610403.
2	X		Bohlander, G., (2013), Administración de Recursos Humanos. México: Editorial International Thomson Editores, 832 p. ISBN: 9786074818901
3	X		Chiavenato, I. (2011), Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill, 439 p. ISBN: 9786071505606
4		X	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 141 pp. Vigente.
5		X	Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, 528 p. ISBN 9786074422856
6		X	Ley de los sistemas de ahorro para el retiro. 87 pp. Vigente.
7	X		Ley del Impuesto Sobre la Renta. 236 p. Vigente.
8	X		Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). 5 pp. Vigente.
9	X		Ley del Seguro Social y Reglamento. 129 pp. Vigente.
10		X	Ley Federal Laboral. 235 pp. Vigente
11		X	Mathis, R. L. y J. H. Jackson. (2011). Fundamentos de Administración de Recursos Humanos. Perspectivas esenciales. México: Editorial Thomson Learning, 210 pp.
12	X		Mondy, R. W. y Robert M. N. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Prentice Hall. 210 pp. ISBN: 970-26-0641-1
13	X		Varela J, R. A. (2010). Administración de la Compensación. Sueldos, Salarios y Prestaciones. México: Editorial Pearson, 238 pp. ISBN: 978-607-32-1586-2
14	X		Werther, W. B. y Keith D. (2010). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Editorial Mc Graw Hill, 582pp. ISBN: 970-10-2892-9



44



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

SECRETARÍA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PERFIL DOCENTE POR UNIDAD DE APRENDIZAJE



1. DATOS GENERALES

UNIDAD ACADÉMICA: ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN, UNIDAD SANTO TOMÁS

PROGRAMA ACADÉMICO: Licenciado en Administración y Desarrollo Empresarial.

NIVEL: IV

ÁREA DE FORMACIÓN:	Institucional	Científica Básica	Profesional	Terminal y de Integración

ACADEMIA: Contabilidad

UNIDAD DE APRENDIZAJE: Administración de las Remuneraciones

ESPECIALIDAD Y NIVEL ACADÉMICO REQUERIDO: Licenciado en Administración o Contador Público con especialidad en recursos humanos.

2. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:

Elabora un plan de remuneraciones acorde a las necesidades y recursos de la organización en las disposiciones salariales de la empresa.

3. PERFIL DOCENTE:

CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA PROFESIONAL	COMPETENCIAS DOCENTES	ACTITUDES
Estudios sobre el MEI. Formación pedagógica con enfoque constructivista. Administración de Recursos Humanos, Sistemas de Remuneraciones. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigente. Ley Federal Laboral. Vigente.	Mínimo 3 años de experiencia como docente a nivel superior. Mínimo 5 años de ejercicio profesional administración de remuneración o administración de capital humano.	Capacidad de análisis, síntesis y manejo de grupo de trabajo. Aplicación del MEI.	Empatía. Interés por las problemáticas de sus alumnos. Motivación por el entorno social. Valores: Responsabilidad, respeto, compromiso y principios éticos y morales.

ELABORÓ

REVISÓ

AUTORIZÓ

Lic. Cereza Orquídea Carrijo Argudín
Lic. Fernando Basauri Ramírez
C.P. José Luis Deloya Coyotecatl
Profesores colaboradores

M. en C. Nadina Olinda Valentín Kajatt
Subdirectora Académica

C.P. Manelic Maganda de los Santos
Director



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE GUERRERO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
E.S.A. SANTO TOMÁS
DIRECCIÓN