**Tecnológico Nacional de México**

**Subdirección Académica**

***Instrumentación Didáctica para la Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales***

|  |  |
| --- | --- |
| **Periodo** | FEBRERO – JUNIO/25 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre de la Asignatura:** | GESTION DE LA RETRIBUCION LAM-1022 |
| **Plan de Estudios:** | LADM-2010-234 |
| **Clave de la Asignatura:** | LAM-1022 |
| **Horas teoría-horas prácticas-Créditos:** | 2-4-6 |

1. **Caracterización de la asignatura:**

|  |
| --- |
| 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 y competitividad en la misma. Considerando que 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.  **Importancia de la asignatura**: A través de esta materia el alumno conocerá las remuneraciones actuales contenidas en la ley federal de trabajo; de las empresas que compiten en el mercado de trabajo, así como conocer la consistencia externa de los sueldos y salarios. Y la determinación del cálculo del impuesto correcto y oportuno que este genera.  La **asignatura se integra por cinco temas en los cuales se abordarán los siguientes:** Concepto de gestión de la retribución, Metodología para la elaboración de la estructura salarial, Concepto e importancia de las prestaciones y servicios, Concepto e importancia de los incentivos, Y los elementos de la nómina, los tipos y su elaboración práctica.  Esta signatura está **relacionada con las materias de** Contabilidad General, Derecho fiscal y Derecho empresarial  **Los temas relacionados en la materia** En **Contabilidad General** con los temas: Introducción al sistema de información contable, marco legal de la contabilidad y Relación de la contabilidad con la administración. **Derecho fiscal** Con el Título IV De las Personas FísicasDisposiciones Generales; Capítulo I De los Ingresos por Salarios y en General por la Prestación de un Servicio Personal Subordinado y **Derecho Empresarial** con los temas: Concepto de comerciante, persona física y moral  **Con que competencias específicas**: Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas, capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo, solución de problemas, toma de decisiones y capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. |

1. **Intención didáctica:**

|  |
| --- |
| **Explicar claramente la forma de tratar la asignatura de tal manera que oriente las actividades de enseñanza y aprendizaje:**  La asignatura nos permite primero realizar el análisis del contenido de las diferentes acepciones que integran el salario, tales como, salario diario, percepciones, gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie, etc. Que de ellas son exentas o gravadas en que porcentajes, etc.  por último, la aplicación práctica de las disposiciones fiscales establecidas en la Ley del impuesto sobre la renta, para el trabajo personal subordinado, (asalariados).  **La manera de abordar los contenidos**.  Se requiere que el facilitador demuestre las competencias, conocimientos, dominio y experiencia de los Fundamentos del Derecho laboral y Tributario, para poder crear escenarios de aprendizaje significativos que permitan el desarrollo de las competencias profesionales en el alumno.  **El enfoque con que deben ser tratados**. El enfoque sugerido para la materia requiere que las actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades para la comprensión y análisis del derecho laboral, fiscal y tributario, trabajo en equipo; Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. asimismo, propicien procesos intelectuales como inducción-deducción y análisis-síntesis con la intención de generar una actividad intelectual compleja;  **La extensión y la profundidad de los mismos**. Se requiere que el facilitador cuente con el dominio del tema y la experiencia profesional, demostrando que se encuentra inmerso en el sector empresarial donde aplica lo que en materia de sueldos y salarios este enseñando en el aula.  **Que actividades del estudiante se deben resaltar para el desarrollo de competencias genéricas**. Realizar investigación de campo y documental en diversas fuentes, impresas y en portales de internet, realización de análisis etc., las actividades a desarrollar deben fomentar la autonomía, así como la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje del alumno, algunas de estas actividades sugeridas pueden ser realizadas extra clase.  **Que competencias genéricas se están desarrollando con el tratamiento de los contenidos de la asignatura**. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Trabajo en equipo. Capacidad de análisis y síntesis, Capacidad de aprender. Compromiso ético, Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica.  **De manera general explicar el papel que debe desempeñar el (la) profesor(a) para el desarrollo de la asignatura**. Es importante mencionar que el facilitador busque solo guiar a los alumnos en las actividades prácticas sugeridas, con la finalidad de que ellos aprendan a diferenciar los diferentes tipos de ingresos por concepto de sueldos y salarios así como calcular los impuestos que a estos les corresponda, desarrollando así las competencias necesarias para desarrollarse en al ámbito laboral. |

**Competencia de la asignatura:**

|  |
| --- |
| **¿Qué debe saber y saber hacer el estudiante?**  Conoce, interpreta y aplica con responsabilidad, honestidad y compromiso planes, métodos, procesos y programas enfocados a la conservación del capital humano y a incrementar su participación en la productividad de la organización. |

1. **Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia No.** |  | 1 | Descripción | Conoce la importancia del de los elementos de la retribución, su tipología y conceptos para determinar su alcance y aplicación dentro de las empresas. |

| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas  teórico-práctica |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1.Introducción a la Gestión**  **de la Retribución**  1.1 Concepto e importancia  1.2 Elementos de la  retribución, tipología y  conceptos  1.3 Aspectos de la retribución  (jurídico, moral, económico  y administrativo).   * 1. Factores que influyen en la determinación de la retribución. | Toman nota de los criterios explicados por el facilitador y resuelve la evaluación diagnóstica.  Los alumnos dan respuesta a las preguntas meta cognitivas, realizando su autoevaluación del aprendizaje  Buscan información en diversas fuentes bibliográficas, del tema solicitado; así mismo se integran en equipo, para analizar la información y realizar diversos gráficos (Cuadro comparativo, mapa conceptual, mapa mental etc.)  Realizan la exposición de los temas investigados. A través de gráficos.  Posteriormente exponen el tema al grupo, (presentación presi) manejando ejemplos vivenciales.  Resolución del examen | El facilitador realiza el encuadre del curso y aplica la evaluación diagnostica.  Mediante la técnica expositiva el facilitador explica los fundamentos de la gestión de la retribución  Posteriormente realiza preguntas cognitivas sobre el tema abordado y solicita a los alumnos investiguen los tipos de percepciones que por derecho corresponden y las de previsión social que otorgan las empresas a sus empleados    Solicita se integren en equipos para realizar los gráficos y exponer la información a sus compañeros  Proporciona casos prácticos para que el alumno identifiqué los elementos de la Retribución, y los factores que influyen en la determinación.  Posteriormente expongan mediante un mapa mental el tema investigado.  Aplicación del Examen escrito de los temas visto | Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.  Habilidades básicas en el manejo de computadora.  Comunicación oral y escrita  Capacidad de análisis y síntesis  Capacidad de aprender.  Trabajo en equipo | 18  10-8 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| ***Indicadores de Alcance*** | ***Valor de Indicador*** |
| **A)** Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, | 20% |
| **B)** Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic´s, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. | 30% |
| **C)** Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicar la importancia de los tipos de percepciones y prestaciones que por derecho corresponden a los trabajadores, identificando los elementos de la Retribución, y los factores que influyen en la determinación. | 50% |

***Niveles de desempeño:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Desempeño** | **Nivel de desempeño** | **Indicadores de Alcance** | **Valoración numérica** |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores   1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. 3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad)**: Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo. 4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico:** Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista. 5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje**: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia. 6. **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz deorganizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

**Matriz de Evaluación:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.)  ( lista de cotejo) | 20 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, |
| Exposiciones ( Guía de observación ) | 30 | 28.5-30 | 25.5-28.2 | 22.5-25.2 | 21-22.2 | 0-20.7 | Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. |
| Examen escrito | 50 | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicar la importancia de los tipos de percepciones y prestaciones que por derecho corresponden a los trabajadores, identificando los elementos de la Retribución, y los factores que influyen en la determinación. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia No.** |  | 2 | Descripción | Aplicar la metodología para la elaboración de la estructura salarial, el análisis y Valuación de Puestos. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas  teórico-práctica |
| 2.- **Evaluación de las**  **Herramientas básicas de la**  **Retribución.**  2.1 Metodología para la  elaboración de la estructura  salarial.  2.2 Evaluación de la descripción  de puestos y su contribución  al Sistema de Retribución  2.3 Valuación de puestos y su  contribución al Sistema de  Retribución  2.4 Encuesta de salarios en la  zona geográfica de influencia  2.5 Establecimiento de franjas  salariales  2.6 Establecimiento del  tabulador de sueldos y  salarios  2.7 Evaluación de otros  elementos en la contribución  a la retribución: necesidades  del trabajador, posibilidades  y políticas de la empresa,  encuesta salarial,  Reglamentación legal.  2.8 Evaluación de la evaluación  del desempeño y su  contribución al Sistema de  Retribución. | * Investigar la importancia y alcance de cada una de las disposiciones generales de la retribución salarial. * Analizar en equipo el contenido de la metodología para la elaboración de la estructura salarial. * Analizar la evaluación de puestos para establecer tabuladores de sueldos y salarios. * Analizar y aplicar otros elementos en la contribución de la retribución.   Realizan la exposición de los temas investigados.    Resolución del examen. | * Exposición visual de las herramientas básicas de la retribución. * Realizar mesas temáticas por equipo. * Propiciar la exposición de los temas de la retribución * Exposición visual y gráfica de los temas investigados. * Aplicación de examen escrito. | * Capacidad de análisis y síntesis. * Capacidad de organizar. * Comunicación oral y escrita. * Habilidades básicas en el manejo de computadora. * Solución de problemas. * Toma de decisiones. * Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. * Capacidad de aprender. | 18  8-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| **A)** Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, | 20% |
| **B)** Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic´s, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. | 30% |
| **C)** Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando lel contenido de la metodología para la elaboración de la estructura salarial, Analizando la evaluación de puestos para establecer tabuladores de sueldos y salarios, y aplicando otros elementos en la contribución de la retribución. | 50% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Desempeño** | **Nivel de desempeño** | **Indicadores de Alcance** | **Valoración**  **numérica** |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores   1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. 3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad)**: Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo. 4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico:** Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista. 5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje**: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia. 6. **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz deorganizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.)  ( lista de cotejo) | 20 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, |
| Exposiciones ( Guía de observación ) | 30 | 28.5-30 | 25.5-28.2 | 22.5-25.2 | 21-22.2 | 0-20.7 | Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. |
| Examen escrito | 50 | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando lel contenido de la metodología para la elaboración de la estructura salarial, Analizando la evaluación de puestos para establecer tabuladores de sueldos y salarios, y aplicando otros elementos en la contribución de la retribución. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia No.** |  | 3 | Descripción | Aplica los conceptos e importancia de las prestaciones y servicios así como los principios que deben observarse en su aplicación, para después clasificar los diferentes tipos de prestaciones. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas  teórico-práctica |
| 3.- **Prestaciones y servicios**  3.1 Concepto e importancia de  las prestaciones y servicios  3.2 Principios de las prestaciones  3.3 Tipos de prestaciones:  obligatorias y opcionales  3.4 La integración del Plan de  Prestaciones y servicios de  la organización  3.5 Marco legal de las  prestaciones  3.6 Cálculo del impacto  económico y financiero del  Plan.  3.7 Reparto de utilidades  concepto y aplicación | Conocer y analizar los tipos de prestaciones tanto obligatorias como opcionales.  Conocer y analizar la naturaleza y mecánica para determinar los ingresos totales y exento para efectos del impuesto,  Investigar la naturaleza y requisitos de las prestaciones y servicios de las empresas.  Resolver casos prácticos sobre la determinación del reparto de utilidades.  Realizan la exposición de los temas investigados.    Resolución del examen. | Exposición visual de las prestaciones y servicios.  Realizar mesas temáticas por equipo.  Propiciar la exposición de los conceptos e importancia de las prestaciones y servicios  Exposición visual y gráfica de los temas investigados.  Aplicación de examen escrito | * Capacidad de análisis y síntesis. * Comunicación oral y escrita. * Solución de problemas. * Toma de decisiones. * Trabajo en equipo. * Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. | 16  8-8 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| **A)** Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, | 20% |
| **B)** Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. | 30% |
| **C)**. Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando el Conocimiento de los conceptos e importancia de los tipos de prestaciones y servicios, con el objeto de entender y comprender los beneficios que representan cada una de las prestaciones otorgadas en un plan de previsión social, tanto para la empresa como para el trabajador. | 50% |

Niveles de desempeño (4.10):

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Desempeño** | **Nivel de desempeño** | **Indicadores de Alcance** | **Valoración numérica** |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores   1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. 3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad)**: Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo. 4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico:** Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista. 5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje**: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia. 6. **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz deorganizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.)  ( lista de cotejo) | 20 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, |
| Exposiciones ( Guía de observación ) | 30 | 28.5-30 | 25.5-28.2 | 22.5-25.2 | 21-22.2 | 0-20.7 | Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. |
| Examen escrito | 50 | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando el Conocimiento de los conceptos e importancia de los tipos de prestaciones y servicios, con el objeto de entender y comprender los beneficios que representan cada una de las prestaciones otorgadas en un plan de previsión social, tanto para la empresa como para el trabajador. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia No.** |  | 4 | Descripción | Aplica el concepto e importancia de los incentivos, así como la revisión de los requisitos que se deben cubrir previamente a la implementación de un programa de incentivos |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas  teórico-práctica |
| 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. | El estudiante procede a investigar en referencias bibliográficas y otras fuentes relacionadas, los programas de incentivos tanto en el ámbito nacional como internacional y las expondrá mediante el uso de las TIC`s, ante su grupo.  El estudiante por medio de equipos de trabajo, va desarrollar el programa de incentivos para el proyecto integral y lo expondrá mediante el uso de las TIC´s ante los demás compañeros.  Resolver casos prácticos sobre la determinación de incentivos | Mediante la técnica expositiva el facilitador explica la importancia, los requisitos para integración del programa y tipos de incentivos  Posteriormente realiza preguntas cognitivas sobre el tema abordado y solicita a los alumnos investiguen los tipos de incentivos que otorgan las empresas a sus empleados    Solicita se integren en equipos para realizar los gráficos y exponer la información a sus compañeros  Aplicación de examen escrito | * Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. * Capacidad de análisis y síntesis. * Capacidad de organizar. * Comunicación oral y escrita. * Habilidades básicas en el manejo de computadora. * Solución de problemas. * Toma de decisiones. * Trabajo en equipo. * Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. * Capacidad de aprender. Compromiso ético. | 16  6-10 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| **A)** Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, | 20% |
| **B)** Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. | 30% |
| **C)** Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando las diversas técnicas para elaborar y convenir un plan de incentivos en el ámbito laboral y el estudio de viabilidad. | 50% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Desempeño** | **Nivel de desempeño** | **Indicadores de Alcance** | **Valoración numérica** |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores   1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. 3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad)**: Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo. 4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico:** Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista. 5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje**: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia. 6. **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz deorganizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.)  ( lista de cotejo) | 20 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, |
| Exposiciones ( Guía de observación ) | 30 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. |
| Examen escrito | 50 | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, Aplicando las diversas técnicas para elaborar y convenir un plan de incentivos en el ámbito laboral y el estudio de viabilidad. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Competencia No.** |  | 5 | Descripción | Aplica las disposiciones generales de la Ley del IETU e IDE en la toma de decisiones de las organizaciones. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas  teórico-práctica |
| **Estructura salarial y nómina**  51 Nómina: concepto,  elementos que la forman y  tipos  51.1 Percepciones  5.1.2 Deducciones  5.1.3 Tipos de nómina  5.2 Elaboración de la nómina  5.3 Uso de la hoja de cálculo  para su estructuración  5.4 Elaboración de la nómina  por medio de software  comercial  5.5 Nóminas especiales:  finiquito, indemnización y  liquidación | El estudiante, por medio de equipos de trabajo, procederá a exponer los diferentes conceptos, elementos y tipos de nómina, a  través de cuadros comparativos.  El estudiante, en equipos de trabajo, buscará elaborar la nómina mediante una práctica  manual.  Por equipos de trabajo, el estudiante procederá a elaborar la nómina en hoja de cálculo.  El estudiante, procederá a presentar la nómina, utilizando los Softwares comercial y oficial para el caso  Por equipos de trabajo, el estudiante procederá a realizar una encuesta en las instancias legales que están involucradas  dentro del procedimiento para la elaboración de un finiquito, liquidación ó indemnización y  presentar un reporte sobre el resultado de la aplicación de la encuesta. | Mediante la técnica expositiva el facilitador explica los diferentes conceptos que integran la nómina, así como los tipos de nóminas.  Posteriormente realiza preguntas cognitivas sobre el tema abordado y solicita a los alumnos investiguen los tipos de percepciones y deducciones que integran la nómina de una empresa local.  Solicita se integren en equipos para realizar los gráficos y exponer la información a sus compañeros.  Aplicación de examen escrito | * Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. * Capacidad de análisis y síntesis. * Capacidad de organizar. * Comunicación oral y escrita. * Habilidades básicas en el manejo de computadora. * Solución de problemas. * Toma de decisiones. * Trabajo en equipo. * Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. * Capacidad de aprender. * Capacidad de comunicación profesionales de otras áreas. * Compromiso ético. | 22  3-19 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| **A)** Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, | 20% |
| **B)** Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. | 30% |
| **C)** Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, investigando y aplicando los tipos de percepciones y deducciones que integran la nómina de una empresas local, con el propósito de elaborar una nómina utilizando Software`s comercial y oficial para el caso. | 50% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Desempeño** | **Nivel de desempeño** | **Indicadores de Alcance** | **Valoración numérica** |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores   1. **Se adapta a situaciones y contextos complejos:** Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 2. **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas:** Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. 3. **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad)**: Ante problemas o caso de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo. 4. **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico:** Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc. que deben tomarse en cuenta para comprender mejor o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista. 5. **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje**: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia. 6. **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz deorganizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 85-94 |
| Bueno | Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 75-84 |
| Suficiente | Cumple 2 de los indicadores definidos en desempeño excelente | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.)  ( lista de cotejo) | 20 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, |
| Exposiciones ( Guía de observación ) | 30 | 19-20 | 17-18.8 | 15-16.8 | 14-14.8 | 0-13.8 | Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo. |
| Examen escrito | 50 | 47.5-50 | 42.5-47 | 37.5-42 | 35-37 | 0-34.5 | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, investigando y aplicando los tipos de percepciones y deducciones que integran la nómina de una empresas local, con el propósito de elaborar una nómina utilizando Software`s comercial y oficial para el caso. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | 0-69 |  |

1. Fuentes de información y apoyos didácticos:

|  |  |
| --- | --- |
| Fuentes de información: | Apoyos didácticos |
| Reyes, A. Administración de Personal, Sueldos y Salarios. Ed. Limusa,  2. Varela, R. Administración de la compensación. Ed. Pearson. México, 2006.  3. Dessler, G. Administración de Personal. 4ª edición. Ed. Prentice Hall. México, 2008  4. Torres, J. Administración de prestaciones. 6ª edición Ed. THOMSON. 2005  5. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos.5ª edición. Ed. Mc Graw Hill.  Bogotá, 2001.  6. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Ed. Mc Graw Hill. Bogotá, 2002.  LEYES Y REGLAMENTOS 2020  7. Ley Federal del Trabajo y su Reglamento  8. Ley del Seguro Social  9. Ley del INFONAVIT  10. Código Fiscal de la Federación y su Reglamento 2019  11. Ley del SAR  12. Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento 2019  13 Misceláneas fiscales 2019  14. Manual de Sueldos y Salarios | * Marcadores * Pintaron * Copias fotostáticas * Pizarrón * Impresora * Computadora * Cañón |

1. Calendarización de evaluación en semanas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semana | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| TP | ED |  |  |  | EF1  ES |  |  |  | EF2  ES |  |  |  | EF3  ES |  |  | EF4  ES |
| TR |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| SD |  |  |  |  | SD1 |  |  |  | SD2 |  |  |  | SD3 |  |  | SD4 |

TP: Tiempo Planeado

ED: Evaluación diagnóstica

TR: Tiempo Real

EFn: Evaluación formativa (Competencia específica n)

SD: Seguimiento departamental

ES: Evaluación sumativa

|  |  |
| --- | --- |
| **Fecha de elaboración** | 17-ENERO-2025 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CPA. ALVARO RAMOS VILLEGAS |  | LAE. RENATA RAMOS MORENO |
| Nombre y firma del profesor |  | Nombre y firma de la Jefa de Departamento Académico |