

“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

las empresas creativas e innovadoras que van en busca de su posicionamiento en esta era de globalización y de avances tecnológicos; que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales.

La asignatura está integrada por 4 temas.

El primer tema presenta, los Procesos de Atracción e Incorporación de Talento Humano, el segundo tema, se refiere a la Formación y Desarrollo del Talento Humano, el tercero, se enfoca a Estrategias y Retos en la Retención del Talento Humano y el último tema, es el Modelo para construir talento humano, estos temas representan los pilares fundamentales en cualquier organización, como esta asignatura forma parte de la especialidad, es importante el abordar de manera teórica y práctica cada uno de estos temas, con el apoyo de investigaciones de campo y la participación de los responsables del capital humano dentro del sector empresarial

El docente debe:

Debe tener habilidades, conocimientos, experiencia, inteligencia, actitud e iniciativa para poder liderar a los estudiantes, ser conocedor de los temas de gestión del talento que estarán bajo su responsabilidad, desarrollar la capacidad para coordinar y trabajar en equipo; orientar el trabajo del estudiante y potenciar en él la autonomía, el trabajo cooperativo y la toma de decisiones. Mostrar flexibilidad en el seguimiento del proceso formativo y propiciar la interacción entre los estudiantes. Tomando en cuenta el conocimiento de los estudiantes como punto de partida y como avance para la construcción de conocimientos de gestión del talento.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Villahermosa. Del 06 al 10 de marzo de 2017, en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco.	Dra. Tomasa Rodríguez Reyes M.TI. Janny López Morales. M.A. Citlalli Irais Martínez Soberanez Ing. Francisca López Córdova	Reunión de Academia para el Diseño de los Módulos de Especialidad para el área de Ciencias Económico Administrativas.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Implementa los procesos para incorporar, desarrollar y conservar al talento humano de las organizaciones para su competitividad.

5. Competencias previas

<p>Conoce las herramientas teóricas y prácticas para el reclutamiento del recurso humano en las organizaciones.</p> <p>Identifica técnicas de desarrollo de habilidades y capacidades del capital humano para seleccionar al recurso humano.</p> <p>Reconoce los elementos de las evaluaciones para asignar retribuciones justas y equitativas</p> <p>Distingue los elementos de la competitividad profesional para el mejor desempeño de los recursos humanos.</p> <p>Diseña planes y programas de integración, capacitación y desarrollo basados en las técnicas y herramientas para la adecuada administración de Recursos Humanos.</p> <p>Sabe detectar oportunidades de mejora para incrementar la competitividad de la organización.</p> <p>Identifica el marco legal que implican a las relaciones contractuales del capital humano.</p> <p>Maneja las Tecnologías de Información y Comunicación que le permitan utilizar diferente software relacionado con la gestión del talento.</p>

6. Temario

No.	Temas	Subtemas



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

1.	Procesos de Atracción e Incorporación de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> 1.1 Identificación del capital intelectual <ul style="list-style-type: none"> 1.1.1 Capital Humano 1.1.2 Capital Relacional 1.1.3 Capital estructural 1.2 Planeación estratégica de atracción del talento humano <ul style="list-style-type: none"> 1.2.1 Diseño organizacional 1.2.2 Diseño de puestos 1.3 Reclutamiento del talento humano por competencias. <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Fuentes internas 1.3.2 Fuentes externas 1.4 Selección del talento humano por competencias <ul style="list-style-type: none"> 1.4.1 Perfil del puesto por competencias 1.4.2 Principales instrumentos de selección 1.5 Integración del talento humano <ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 Inducción y motivación 1.5.2 Orientación e incorporación
2.	Formación y Desarrollo del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> 2.1. Plan de formación del talento humano. 2.2. Políticas de formación del talento humano 2.3. Desarrollo del talento humano dentro de la empresa 2.4. Desarrollo del talento humano fuera de la empresa 2.5. Técnicas para el autodesarrollo del talento 2.6. Flexibilidad y adaptabilidad del talento humano
3.	Estrategias y Retos en la Retención del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 Estrategias de retención del talento humano <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1 Estrategia directiva 3.1.2 Oportunidades y retos de permanencia 3.1.3 Las alianzas de permanencia 3.2 Iniciativas de retención del talento 3.3 Estrategias de Mejora del talento humano 3.4 Coaching empresarial <ul style="list-style-type: none"> 3.4.1 Funcionamiento de equipos 3.4.2 Desarrollo personal



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

		<p>3.5 Mentoring</p> <p>3.5.1 Transferencia de conocimientos</p> <p>3.5.2 Aprendizaje basado en experiencia</p> <p>3.6 Outplacement</p> <p>3.6.1 Plataforma profesional</p> <p>3.6.2 Emprendedurismo</p>
4.	Modelo para construir talento humano	<p>4.1 Modelos para construir talento humano.</p> <p>4.2 Desarrollo práctico de capacidades: Conocimientos, experiencia y Competencias.</p> <p>4.1.1 Medir y evaluar las capacidades.</p> <p>4.1.2. Planes individuales para alcanzar un nivel superior.</p> <p>4.3. Balanced Scorecard como herramienta para la gestión del talento humano por competencias</p> <p>4.4 Alineación del talento humano hacia la visión de la empresa</p> <p>4.5 Programas específicos para personas claves</p> <p>4.6 Planes Individuales para crear talento</p> <p>4.7 Entrenamiento experto interno y externo</p>

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Nombre de tema	
1. Procesos de Atracción e Incorporación de Talento Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p>Identifica el contexto del capital intelectual y lo relaciona con el talento humano.</p> <p>Desarrolla los procesos de atracción de talento humano calificado para conocer sus expectativas.</p> <p>Aprovecha las oportunidades de incorporación de talento humano como recurso estratégico para tener a los mejores y enfrentar contextos altamente competitivos.</p> <p>Genéricas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un <i>mapa conceptual</i> donde identifique como punto central el capital intelectual y su clasificación. Investigar a través de referentes bibliográficos actualizados. Aplicar a través de un <i>caso práctico</i> la planeación estratégica de atracción del talento humano que involucre el diseño de la estructura de la empresa y el diseño de los puestos. Se requiere obtener información en una empresa de cualquier giro empresarial. Investigar diferentes fuentes internas y externas de reclutamiento de talento



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de organizar y planificar actividades • Habilidades en la Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Capacidad crítica y autocrítica • Habilidad para trabajar en equipo • Habilidades intrapersonales e interpersonales • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica • Habilidades de investigación • Capacidad de aprender y de desaprender • Capacidad de generar nuevas ideas a través de la creatividad e innovación. • Habilidad en la solución de problemas y toma de decisiones. 	<p>humano y hacer el proceso a través de una <i>dinámica vivencial simulada</i> de reclutamiento en una empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los <i>perfiles de puesto</i> en una empresa y aplicar los instrumentos de selección del talento humano a través de un <i>rally</i>. • Elaborar un <i>manual de inducción</i> para orientar e incorporar el talento humano a la organización.
<p>Nombre de tema 2. Formación y Desarrollo del Talento Humano</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas: Integra los contextos de formación y desarrollo del talento humano para lograr la madurez profesional. Aplica herramientas intelectuales para la formación y desarrollo del talento que correspondan a un plan de trabajo. Simula experiencias de actividades laborales para el desarrollo de competencias dentro y fuera de la empresa.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para trabajar en equipo • Habilidades intrapersonales e interpersonales • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar el <i>plan estratégico</i> de formación y desarrollo del talento humano para una empresa. Investigar a través de referentes bibliográficos actualizados y visitar una empresa para ejemplificar todas las actividades del tema. • Integrar un <i>manual de Políticas</i> de formación del talento humano para una empresa. • Representar a través de <i>juegos vivenciales</i> el desarrollo del talento humano dentro de la empresa • Investigar y hacer una <i>visita</i> a dos empresas para visualizar las acciones que favorecen el desarrollo del talento humano. La información la presenta a través de un <i>reporte ejecutivo</i>. • Aplicar una <i>dinámica</i> para ejemplificar las técnicas para el autodesarrollo del



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

<ul style="list-style-type: none"> Habilidades en la comunicación oral y escrita Habilidades de investigación para su aplicación Capacidad de aprender y de desaprender Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad e innovación) Habilidad en la solución de problemas Habilidad para la toma de decisiones. 	<p>talento. Investigar a través de referentes bibliográficos actualizados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizar una <i>dramatización</i> para involucrar la Flexibilidad y adaptabilidad del talento humano.
<p>Nombre de tema</p> <p>3. Estrategias y Retos en la Retención del Talento Humano</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas: Diseña estrategias en la retención del talento. Propone oportunidades y retos al capital humano para equilibrar su vida laboral y familiar. Incorpora un ambiente de confianza y de generación de riqueza para retener a los mejores talentos.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidades en la Comunicación oral y escrita Habilidades básicas de manejo de la computadora Capacidad crítica y autocrítica Habilidad para Trabajar en equipo Habilidades intrapersonales e interpersonales Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica Habilidades de investigación Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) Habilidad en la solución de problemas y toma de decisiones. Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad. Habilidad para trabajar en un ambiente laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Estructurar una <i>matriz FODA</i> con 10 estrategias directivas para retener el talento en una organización y lo complementa con sus <i>acciones estratégicas</i>. Previamente debe consultar los referentes bibliográficos y visitar una empresa. Diseñar un <i>mapa mental</i> donde se visualicen las oportunidades y retos de la permanencia del talento humano en la vida laboral y personal. Investigar en 2 empresas con los responsables del departamento de capital humano, las alianzas de permanencia y retención que se dan con mayor frecuencia. Con la información elabora una <i>tabla comparativa</i> que identifique 5 variables como mínimo. Diseñar el guión y hacer una <i>dramatización</i> del coaching empresarial que se debe dar en las organizaciones para lograr el desarrollo personal y el funcionamiento de los equipos de trabajo. Explicar a través de un <i>panel de expertos</i> la transferencia de conocimientos y el aprendizaje basado en la experiencia. Se presenta como evidencia un <i>video</i>



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el mercado de trabajo y elaborar una propuesta de plataforma profesional y emprendedurismo, diseñar un catálogo virtual de 10 opciones.
<p>Nombre de tema 4. Modelo para construir talento humano</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas: Diseñar un modelo para construir talento humano. Relaciona la alineación del talento humano con la visión de la empresa. Desarrolla planes individuales para crear talento.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades en la Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Capacidad crítica y autocrítica • Habilidad para Trabajar en equipo • Habilidades intrapersonales e interpersonales • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica • Habilidades de investigación • Capacidad de generar ideas creativas • Habilidad en la solución de problemas y toma de decisiones. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Capacidad para diseñar y gestionar proyectos. • Iniciativa y espíritu emprendedor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los diferentes Modelos para construir talento humano. Elaborar un <i>resumen</i>. • Diseñar un <i>caso práctico</i> donde se integren las capacidades: Conocimientos, experiencias y competencias del talento humano. • Elaborar <i>20 indicadores</i> que puedan medir y evaluar las capacidades del talento humano. • Aplicar el <i>Balanced Scorecard</i> como herramienta para la gestión del talento humano por competencias para alinear el talento humano hacia la visión de la empresa • Diseñar un <i>programa integral</i> para personas claves, que incluya el programa de entrenamiento experto interno y externo • Con la información de los puntos anteriores se hará la construcción del <i>modelo</i> de talento humano para una organización en particular.

8. Práctica(s)



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- Seleccionar una empresa donde apliquen el proceso de planeación de recursos humanos, realizar una visita y solicitar información acerca de los beneficios de su aplicación.
- Visitar sitios de empresas en internet que utilicen la gestión del talento humano como herramienta de apoyo para su planeación de capital humano.
- Visitar una empresa e investigar por equipo cómo llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección e inducción del talento humano, exponer y comparar ante el grupo los resultados de las diferentes empresas.
- Elaboración de análisis de puestos del talento humano por nivel jerárquico.
- Elaboración de perfiles de alto desempeño del talento humano con base en competencias laborales en empresas de la ciudad.
- Elaborar un manual de bienvenida que integre la gestión del talento humano.
- Realizar una actividad práctica que involucre los procesos de reclutamiento interno y externo y la selección del talento humano.
- Investigar en una empresa y entrevistar al responsable que se encarga del proceso de capacitación y desarrollo que sigue para potenciar al talento humano
- Investigar los diferentes modelos de gestión del talento humano que han sido aplicados en las empresas y que le han resultado exitosos.
- Reconocer las herramientas que utilizan los responsables del talento humano en la inteligencia de un negocio que sirven para soportar el proceso de toma de decisiones y la competitividad empresarial.
- Aplicar las herramientas digitales para el despliegue y conocimiento de los escenarios que utilizan en las empresas para potenciar el talento humano.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir, en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

La evaluación debe ser continua y formativa, por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Resumen, Mapas mentales, tablas comparativas, mapa conceptual, dinámicas y juegos vivenciales, rally, manual de inducción y de políticas, plan estratégico, reporte ejecutivo, dramatización, Matriz FODA, panel de expertos, catálogo virtual y videos y modelos.
- Reporte de la actividad metacognitiva, que consiste en el registro de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de estas observaciones.
- Investigaciones y análisis de casos vistos en clase
- Realizar las visitas a las empresas para la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Seguimiento de avances del Proyecto Final.
- Para verificar el nivel del logro de las competencias del estudiante se recomienda utilizar: rúbricas, listas de cotejo, listas de verificación, guías de observación y autoevaluación.
- Presentación ejecutiva del portafolio de evidencias final que integre todos los referentes de sus actividades de aprendizaje.

11. Fuentes de información

- Alles, Martha Alicia. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Edición reimpressa. Ediciones Granica, S.A. ISBN 9506411239, 9789506411237.pp. 357.
- Alles, Martha Alicia.(2009). Construyendo Talentos. Edición Ilustrada. Ediciones Granica, S.A. ISBN 950641548, 9789506415488.pp. 432.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- Alles, Martha Alicia.(2005). Gestión por competencias: el diccionario. Edición Ilustrada. Ediciones Granica, S.A. ISBN 950641355X, 9789506413552.pp. 301.
- Alonso Tejada Zabaleta. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. 2003, de Psicología desde el Caribe, 2003 (12) Sitio web: <http://www.redalyc.org/homeBasic.oa>
- Alvaro Alonso, Fernando E. García-Muina. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. 2014, de Intangible Capital, 2014 10(5) Sitio web: <http://www.redalyc.org/homeBasic.oa>
- Arismendi Vegas, Alexis José Tomas, (2012), Gestión del talento humano como competencia -GTCH-: Competencia Clave para el Éxito de la Gestión del Talento en las Organizaciones, Editorial Académica Española
- Barber, Ian. (2005). El Reto de gestionar talento. Grupo Planeta (GBS). ISBN8423422879
- Cardona, Pablo y Cardona Soriano Pablo. (2002). Las claves del talento: la influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano. 2ª. Edición. Editorial Empresa Activa. ISBN 8495787172,9788495787170. Pp. 128.
- Casado, José Manuel.(2011). El mantra del talento: La cutting edge en gestión de personas.Grupo Planeta Spain. ISBN 8423428052, 9788423428052
- *Castillo Serna, Conrado y Barber Lan, Emilio.(2009). Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo [Colección EOI empresa. Editorial EOI Esc.Organiz. Industrial . ISBN 8493654736, 9788493654733. pp.163.](#)*
- Chiavenato, Idalberto (2009). Gestión de talento humano (3ª ed.). México: Mc Graw Hill/Interamericana editores, SA de C.V. (código Biblioteca UC:)
- Chimpolo Joao, Profesor Msc Ing Chimpolo (2013) Metodología para la Formación de Valores Desde la Disciplina Gestión Del Talento Humano en la Universidad Agostinho Neto. Editorial Author Solutions. ISBN 1463 352085, 9781463352080 pp 53
- Colbin, Geoff. (2009). El talento está sobrevalorado: Las auténticas claves del éxito personal [Management \(Gestión 2000 \(Firma\)\)](#). Grupo Planeta (GBS). pp. 272.
- Curós Vilá, M. Pilar, Díaz Cuevas Christian A. y Rodríguez Serrano, Juan C.(2005). Desarrollo del factor humano. Volumen. Editorial UOC. ISBN849788115X, 9788497881159. pp. 280.
- Dolán, Simón L.; Valle Cabrera, Ramón; Jackson, Susan E. y Schuller, Randall S. La gestión de los recursos humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. (código Biblioteca UC:)



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- Figueroa Isaza, H. I. (2014). Estrategias De Atracción Y Retención Del Talento Humano En La Industria Minera Colombiana.
- Ingmar Björkman, Adam Smale. (2010). La gestión global del talento: Retos y Soluciones. 2010, de Universia Business Review, 2010 (27) Sitio web: <http://www.redalyc.org/homeBasic.oa>
- Jericó, Pilar y Medina José. (2001). Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo. Edición ilustrada. Pearson Educación. ISBN 842053109X, 9788420531090. pp. 176.
- Jiménez Alfonso, Marcos Susana, Arce Enrique y Sánchez Yolanda. (2005). La gestión adecuada de personas. Ediciones Díaz de Santos. ISBN 8479786795, 9788479786793. pp. 240.
- López Zapata, E., Sepúlveda Rivillas, C. I., & Arenas Cardona, H. A. (2010). La consultoría de Gestión Humana en empresas medianas. *Estudios Gerenciales*, 26(114), 149-168.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
- Mireles, R. D. V., de León, Y. M., Villanueva, B. R., & Dávila, M. T. P. (2015). Retención del talento humano en pequeñas y medianas empresas: evidencias de México. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 59-67.
- Musa Ammar Majad Rondón. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. 2016, de Revista de Investigación, 2016 40(88) Sitio web: <http://www.redalyc.org/homeBasic.oa>
- Pardo Martínez, Luz Patricia y Arteaga Urquijo Patricia. (2001). Gestión social del talento humano. *Colección Política, servicios y trabajo social*. Grupo Editorial Lumen/Humanista. ISBN 9870001149, 9789870001140. pp. 95.
- Pomares Casado, Alicia. (2015). Conectar talento, proyectar eficacia: Ganar productividad uniendo recursos humanos y tecnológicos. Profit Editorial. ISBN 8416115990, 9788416115990.
- Porret Gelabert, Miguel. (2010). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. ESIC Editorial. ISBN 8473566939, 9788473566933. pp. 606.
- Riascos Erazo, Sandra Cristina, Adriana Aguilera Castro. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. 2011, de Cuadernos de Administración, 2011 27(46) Sitio web: <http://www.redalyc.org/homeBasic.oa>
- Villa Casal, Juan Pablo y Caperán Vega José Ángel. (2010). Manual de coaching: Cómo mejorar el rendimiento de las personas. Profit Editorial. ISBN 8415330049, 9788415330042. pp. 208.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- Zapa Salgado Cesar, Cáceres Lara Edilberto, Galindo S Alba Jazmín, (2014). Propuesta de valor al área de hojas de vida: Talento humano. Edición ilustrada Editorial EAE. ISBN 3659048909, 9783659048906. pp. 132.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Nómina Electrónica.
Clave de la asignatura:	CHC-1706
SATCA⁶:	2- 2- 4
Carrera:	Licenciatura en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Licenciado en Administración los elementos y herramientas necesarias que tiene como finalidad el procesamiento de la nómina electrónica. Para ello es necesario que el alumno tenga ciertas bases de asignaturas anteriores como lo relativo a la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Para diseñarla se requiere revisión de las asignaturas que están directamente involucradas con la realización y fundamentación de nóminas, En términos generales se detectó la necesidad de su cálculo, fundamentación, aplicación y emisión del timbrado en XML y PDF

Su importancia tiene que ver con los avances tecnológicos en relación al software que se utiliza en la versión más actualizada para que el alumno lo aplique de manera real en cualquier contexto, además de que lo puede relacionar con proyectos donde se pueda integrar el aspecto salarial.

Esta asignatura se vincula con Derecho laboral y Seguridad Social, en los temas de relaciones de trabajo, derechos y obligaciones y conceptos básicos de la seguridad social (IMSS e INFONAVIT).

También se relaciona con la asignatura de Gestión Estratégica de Capital Humano I con los derechos del personal, selección, adiestramiento y capacitación y seguridad e higiene.

Así mismo tiene estrecha relación con Derecho Fiscal en el tema de personas físicas, disposiciones generales de la ley de impuesto sobre la renta e ingresos por salarios,

⁶ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

cálculo de prestaciones.

La asignatura de Gestión de la Retribución con los temas de estructura salarial y nómina, los incentivos, prestaciones y servicios y evaluaciones de las herramientas básicas.

Las competencias específicas que se fomenta es conocer, interpretar y aplicar con responsabilidad, honestidad y compromiso las disposiciones tributarias y de seguridad social que le permitan cumplir con las obligaciones de los patrones y trabajadores en la elaboración de las nóminas electrónicas.

Intención didáctica

La asignatura comprende cuatro temas: Aspectos generales de las nóminas en la Ley Federal de trabajo, el ISR a los salarios e impuestos locales, aspectos generales de la seguridad social: IMSS e INFONAVIT y la elaboración de la Nómina electrónica, los cuales le permitirán al alumno ser más competitivo.

Al inicio en el tema uno se abordan las generalidades de la ley federal del trabajo, referente a las obligaciones, derechos y prestaciones de los trabajadores, con la finalidad que el alumno conozca las disposiciones laborales y su aplicación.

En el segundo tema abarca los subtemas de las obligaciones federales y estatales del cálculo de impuestos aplicable a las nóminas con el objeto de conocer su fundamentación y cumplimiento.

El tercer tema aborda los contenidos de la seguridad social e Infonavit, con la finalidad de conocer la fundamentación de las distintas prestaciones de seguridad social y su aplicación a favor de los trabajadores y obligaciones de los patrones de seguridad social e Infonavit.

En el cuarto tema se aborda la elaboración de un caso práctico de la nómina electrónica, calculo y timbrado utilizando el software comercial disponible.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Representantes Participantes	Observaciones

