



Prestaciones y Compensaciones Laborales Tetramestral Clave



Índice

Información general del curso	1
Introducción al curso	1
Metodología	2
Bibliografía y recursos especiales	3
Evaluación	4
Índice de actividades	1
Calendario	1
Contenido del curso	
Preguntas frecuentes	1
Estructura para las sesiones	1
Semana 1 Sesión 1	1
Semana 1 Sesión 2	4
Semana 2 Sesión 3	5
Semana 2 Sesión 4	7
Semana 3 Sesión 5	11
Semana 3 Sesión 6	14
Semana 4 Sesión 7	15
Semana 4 Sesión 8	17

Información general del curso

Competencia del curso

Genera propuestas de políticas de compensación laboral como parte del área de Recursos Humanos, alineadas a los objetivos estratégicos de la empresa y de acuerdo con las áreas de oportunidad detectadas en las políticas vigentes dentro de la organización.





Introducción al curso

¡Bienvenidos al curso de Compensaciones y Prestaciones Laborales!

En este programa explorarás en profundidad el diseño y la gestión del sistema de compensaciones dentro de las organizaciones, así como el marco jurídico que lo respalda. Analizarás los componentes clave que conforman las políticas de remuneración y prestaciones, la relevancia de la seguridad e higiene en el entorno laboral, y los principios de ética y responsabilidad social que guían su aplicación. Asimismo, vincularás estos elementos con la planificación estratégica de la empresa, pues cada área —aunque distinta en sus procesos— aporta al cumplimiento de los objetivos corporativos y al desarrollo profesional de sus colaboradores.

A lo largo del curso, revisarás temáticas vigentes y prácticas que pueden implementarse en todo tipo de organizaciones, sin importar su sector o tamaño. Al finalizar, serás capaz de diseñar esquemas de compensación alineados con la visión y metas organizacionales, garantizando al mismo tiempo el bienestar y la motivación del personal. ¡Comienza este viaje hacia una gestión integral y estratégica de las compensaciones laborales!



Metodología

El curso tiene una duración de cuatro semanas en las cuales se revisarán 13 temas.

Los temas se inician los lunes con la intención de que puedas estudiar y realizar las actividades durante el resto de la semana.

En cada tema, encontrarás:

- Una breve explicación del tema que te ayudará a ampliar tu conocimiento.
- Una serie de lecturas y videos que debes revisar de manera obligatoria para una mejor comprensión de los temas.
- Una lista de lecturas y videos que se te recomiendan para complementar el estudio del tema.
- Una actividad de aprendizaje cuyo propósito es aplicar y experimentar con los conceptos estudiados.

A través de las cuatro semanas, debes trabajar en lo siguiente:

- 4 actividades
- 1 avance de evidencia
- 1 entrega final de evidencia

Actividades

Las actividades se deben enviar a través de la plataforma a más tardar los domingos por la tarde, para que puedas iniciar al día siguiente (lunes) con el estudio de un nuevo tema.

Evidencia

La evidencia consiste en generar una propuesta de políticas de compensaciones y laborales del área de recursos humanos enfocados a los objetivos estratégicos de la empresa y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas en las políticas actuales de la organización.

Es recomendable que inicies tu evidencia a partir de la semana 1 (tema 1).

Que tengas una excelente experiencia de aprendizaje en este certificado.



Bibliografía y recursos especiales

Libro de texto

- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Libros de apoyo

- Ballesteros, R., Castro, C., Charles, H., Guerrero, I., y Toledo, M. (2023). *Factor Wellbeing: El bienestar como ventaja competitiva*. México: LID.
- Pérez Van Morlegan, L., y Ayala, J. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*. Argentina: Eudeba.
ISBN: 9789502332161
- Snell, S., y Morris, S. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cenage Learning.
ISBN-10: 6075269517
- Troilo, F. (2022). *Rediseñando Recursos Humanos: El futuro de la gestión de personas*. Argentina: Errepar.
ISBN: 978-987-01-2973-8



Evaluación

Números	Evaluable	Ponderación
4	Actividades	40
1	Primer avance de evidencia	30
1	Evidencia final	30
<i>Total</i>		100





Índice de actividades

No.	Nombre	Objetivo	Temas
1	Actividad 1	Describir los factores que contribuyen a la estrategia organizacional de ser un lugar que promueva la salud mental y física de los trabajadores.	3
2	Actividad 2	Diseñar un plan de beneficios para la empresa Ingeniería y RR. HH. Co.	6
3	Actividad 3	Crear un sistema de compensación laboral.	9
4	Actividad 4	Redactar un ensayo que contenga las acciones a desarrollar para ser considerada una empresa socialmente responsable (ESR).	13



Calendario

No.	Temas	Actividades	Evidencia
1	Elaborar un ejercicio de preanálisis para la valuación de puesto.	✓	
2	Analizar los esquemas salariales.	✓	
	Avance de evidencia		✓
3	Diseñar una evaluación del desempeño.	✓	
4	Redactar un ensayo que contenga las acciones a desarrollar para ser considerada una empresa socialmente responsable (ESR).	✓	
	Evidencia final		✓



Contenido del curso

Tema 1	Describir los factores que contribuyen a la estrategia organizacional de ser un lugar que promueva la salud mental y física de los trabajadores.
Tema 2	Aplicar la Ley Federal del Trabajo para decidir situaciones comunes del área de recursos humanos.
Tema 3	Elaborar un ejercicio de preanálisis para la valuación de puesto.
Tema 4	Diseñar de un plan de beneficios para la empresa Ingeniería y RR. HH. Co.
Tema 5	Analizar un sistema de remuneración de competencias.
Tema 6	Analizar los esquemas salariales.
Tema 7	Crear un sistema de compensación laboral.
Tema 8	Analizar un sistema de compensación variable.
Tema 9	Diseñar una evaluación del desempeño.
Tema 10	Desarrollar un manual de seguridad e higiene para una empresa dedicada al lavado de autos.
Tema 11	Generar una propuesta para garantizar la igualdad de oportunidades.
Tema 12	Analizar los códigos de ética en las empresas.
Tema 13	Redactar un ensayo que contenga las acciones a desarrollar para ser considerada una empresa socialmente responsable (ESR).



Preguntas frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del curso?

Lo puedes reportar a la cuenta atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx, también puedes compartir sugerencias para el contenido y actividades del curso.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada una en las

El coordinador docente te debe de proporcionar esta información.

¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los alumnos estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el curso. En banner es el registro oficial de las calificaciones de los alumnos.



Estructura para las sesiones

Semana 1 Sesión 1			
SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida al grupo. • Objetivo de aprendizaje. • Presentación de agenda. 	El profesor se presenta y conoce a su grupo. El profesor explica a los alumnos el objetivo de aprendizaje, los contenidos y las actividades que se revisarán durante la clase.	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-mindfulness para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elige entre una actividad de mindfulness (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los alumnos romperán el hielo para interrelacionarse.	10 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 1.	15 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p> <p>El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.</p>	5 minutos

Tema	3	Sección	Actividad 1
Descripción:			
Describe los factores que contribuyen a la estrategia organizacional orientada a promover la salud mental y física de los trabajadores.			
Instrucciones para el alumno:			
De forma individual, genera una presentación creativa con los siguientes elementos.			
1. Analiza la siguiente situación:			
<p>Todos los trabajadores de una empresa cumplen con una jornada laboral mínima de ocho horas, lo que implica que pasan una tercera parte de su día en el entorno de trabajo. Por ello, es fundamental que desempeñen un trabajo adecuado, motivante y alineado con su propósito de vida, ya que esto contribuye a que su jornada resulte satisfactoria.</p>			
2. Revisa la siguiente lista de factores según su contribución al bienestar del trabajador y ordénalos por nivel de importancia (colocando en primer lugar el que consideres más relevante).			
Factores del puesto de trabajo			
Ambiente físico.	Reconocimiento.	Clima laboral.	Redes de apoyo.
Desarrollo profesional.	Seguridad en el trabajo.	Diversidad en actividades.	Prestaciones laborales.
Relaciones laborales con compañeros de trabajo.	Independencia para la toma de decisiones.	Bonos e incentivos laborales para el trabajador y su familia.	Claridad en sus funciones, responsabilidades y metas.
Salario superior al mercado.	Crecimiento en la empresa.	Capacitación y ejecución	Participación de la empresa en la comunidad.

		de su puesto.	
Ambiente psicosocial.	Su propio trabajo.	Home office	Redes de apoyo.
Espacio de esparcimiento.	Horario laboral flexible.	Mobiliario y equipo de trabajo.	Comunicación constante.

3. Responde lo siguiente:

¿Cuáles crees que son los cinco factores más importantes para que una empresa pueda declararse "un lugar que promueve la salud mental y física de sus trabajadores"? (Considera tanto tu perspectiva como trabajador, como la perspectiva de la empresa).

4. Justifica tu elección mediante un mínimo de tres argumentos válidos, respaldados por investigación en fuentes confiables.

5. Comparte tu reflexión de aprendizaje.

Entregable:

- Presentación creativa (video, PowerPoint, Prezi, Canva), donde se muestre el resultado de tu trabajo.

Criterios de evaluación:

Estructura	Criterios de evaluación	Valor
Portada	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la institución con encabezado. • Nombre y matrícula de estudiante. • Nombre de la materia. • Fecha de entrega. • Bibliografía utilizada en formato APA. 	<p>Requisito.</p> <p>Nota: Se descontarán cinco puntos si no se cumple con lo solicitado.</p>
Desarrollo	Ordena los factores, comenzando por el que considera más importante, en forma descendente.	10 puntos

	Selecciona los cinco factores de mayor relevancia para contribuir al bienestar del trabajador.	10 puntos
	Justifica los factores seleccionados considerando al menos tres argumentos válidos de fuentes confiables.	40 puntos
	Comparte una reflexión de aprendizaje.	25 puntos
	Realiza una presentación creativa, ya sea video, PowerPoint, Prezi o Canva. La presentación está ordenada, estructurada y sin faltas de ortografía.	15 puntos

Semana 1 Sesión 2

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo al grupo. • Presentación de agenda. 	<p>El profesor saluda al grupo y pregunta por su día.</p> <p>El profesor reconecta la sesión 1 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elige una actividad de confianza (diferente a la anterior), donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.</p>	5 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	<p>El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.</p>	15 minutos
		<p>Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.</p>	5 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> •Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 2.	15 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> •Cierre o plenaria. 	El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión. El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.	5 minutos

Semana 2 Sesión 3

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de aprendizaje. • Presentación de agenda. 	El profesor explica a los alumnos, el objetivo de aprendizaje, los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-mindfulness para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elige entre una actividad de mindfulness (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los alumnos romperán el hielo para interrelacionarse.	10 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> •Aplicación en contextos reales. 	El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> •Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 3.	15 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> •Cierre o plenaria. 	El profesor guía a los estudiantes a destacar los	5 minutos

		<p>aprendizajes claves de la sesión.</p> <p>El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.</p>	
--	--	--	--

Tema	6	Sección	Actividad 2
<p>Descripción: Analiza y diseña un plan de beneficios para la empresa Ingeniería y RR. HH. Co.</p> <p>Instrucciones para el alumno:</p> <p>De forma individual</p> <ol style="list-style-type: none"> Analiza el siguiente caso: Ingeniería y RR. HH. Co. se dedica a asesorar, diseñar y vender sistemas de nómina y plataformas digitales. Para lograr sus metas, ha estado trabajando en una reestructura de su área de Recursos Humanos, detallando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Políticas y procedimientos en el área de reclutamiento y selección. Políticas de desarrollo y crecimiento para su equipo de ventas. Sistema de análisis de puestos. Sistema de descripción de puestos. <p>Ha logrado grandes mejoras en su estrategia y sabe que si desea lograr una penetración mayor en el mercado es necesario fortalecer su sistema de beneficios y prestaciones para el área de ventas.</p> <ol style="list-style-type: none"> Con base en la información detallada, realiza una propuesta que incluya lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> Elabora un plan de incentivos para el área de Ventas que contribuya al cumplimiento de la estrategia corporativa. Diseña un paquete de prestaciones laborales para el área Contable y de Sistemas que facilite la atracción del mejor talento a la empresa. Diseña un paquete de prestaciones para el área Administrativa que favorezca la permanencia del personal. Prepara una presentación creativa con la que puedas exponer tus propuestas ante la dirección general de ICA. Reflexión personal sobre qué aprendiste con esta actividad. 			

Entregable:

Presentación creativa en PowerPoint, Prezi, Canva o video.

Criterios de evaluación:

Estructura	Criterios de evaluación	Valor
Portada	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de la institución con encabezado. Nombre y matrícula. Nombre de la materia. Fecha de entrega. Bibliografía utilizada en formato APA. 	Requisito. Nota: Se descontarán cinco puntos si no se cumple con lo solicitado.
Desarrollo	Elabora un plan de incentivos para el área de Ventas que contribuye al cumplimiento de la estrategia corporativa.	20 puntos
	Diseña un paquete de prestaciones laborales para el área Contable y de Sistemas que facilita la atracción del mejor talento a la empresa.	30 puntos
	Diseña un paquete de prestaciones para el área Administrativa que favorece la permanencia del personal.	20 puntos
	Prepara una presentación creativa con la que expone sus propuestas ante la dirección general de ICA.	20 puntos
	Realiza una reflexión personal sobre lo aprendido.	10 puntos

Semana 2 Sesión 4

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
---------	-----------	-------------	----------

INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo al grupo. • Presentación de agenda. 	<p>El profesor saluda al grupo y pregunta por su día.</p> <p>El profesor reconecta la sesión 3 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elige una actividad de confianza (diferente a la anterior), donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.</p>	5 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	<p>El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes comparten dudas sobre la actividad 2 que inició la clase anterior.</p>	5 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad del profesor. 	<p>Explicación para el avance de evidencia.</p>	10 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p> <p>El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.</p>	5 minutos

AVANCE DE EVIDENCIA

- **Valuación de puestos**

- Competencia del curso: Genera propuestas de políticas de compensación laboral, como parte del área de Recursos Humanos, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa y de acuerdo con las áreas de oportunidad detectadas en las políticas vigentes dentro de la organización.

- Requerimientos:

N/A.

- Instrucciones para realizar la evidencia:

Propuesta de valuación de puestos para una pequeña empresa de giro restaurantero.

1. Lee con atención el siguiente caso y realiza un diseño de una propuesta de valuación de puestos para mejorar su gestión de talento, aumentar la eficiencia y alcanzar sus objetivos estratégicos.

Caso: Positive Teams

La empresa de servicios Positive Teams necesita un especialista en Recursos Humanos que le proporcione la valuación de puestos con el fin de determinar los salarios y beneficios correspondientes a sus empleados. Para ello, ha compartido la información relacionada con su personal:

- Cinco operadores
- Una directora
- Tres supervisores de producción
Un coordinador administrativo-operativo

2. Después de leer el caso, realiza una valuación de puestos con el método de comparación de factores.
 - a. Realiza una tabla que incluya los cuatro puestos existentes en la empresa (operadores, supervisores, coordinador y directora) y los factores de comparación: responsabilidades, complejidad, habilidades requeridas e impacto organizacional.
 - b. Califica los puestos con respecto a los factores mencionados, utilizando una escala del 1 al 10, y suma el puntaje total de cada puesto.
 - c. Construye una segunda tabla en la que se ordenen los puestos de mayor a menor según su puntuación total. Con base en ello, propón cómo asignarías los salarios según la jerarquía y al valor relativo del puesto, respetando la puntuación de tu tabla.
3. Realiza una presentación digital (PPT, Canvas, Prezi) con las tablas de resultados. Agrega la reflexión del aprendizaje.
4. Realiza una reflexión personal sobre qué aprendiste con esta actividad.

Entregables:

Presentación digital (PPT, Canvas, Prezi), presentando el caso con el cuadro de información, las preguntas y la reflexión del aprendizaje.

Rúbrica

Instrucciones: Cada unidad de competencia tiene un valor. Si el participante cumple con un criterio, deberá colocar la palabra "Sí" en la columna "¿Cumple?" y escribir el mismo valor en la columna "Puntaje". Por el contrario, si el participante no cumple con el criterio, deberá escribir la palabra "No" en la columna "¿Cumple?" y un puntaje de 0 en la columna de la derecha.

Unidades de competencia y criterios correspondientes	Valor	¿Cumple?	Puntaje
1. Análisis del caso de bienestar laboral.			
a. Realiza un análisis del caso presentado.	5		
2. Diseño técnico de la valuación de puestos.			
b. Diseña un proceso bajo el método de comparación de factores.	15		
c. Diseña una tabla comparativa de salarios, basada en los resultados del método de valuación de puestos.	15		
3. Presentación digital.			
d. Comparte una presentación de excelente calidad y con buen dominio de la información presentada.	10		
e. Incluye la reflexión personal del aprendizaje.	10		
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de la institución con encabezado. 			

- Nombre y matrícula de estudiante.
- Nombre de la materia.
- Fecha de entrega.
- Bibliografía utilizada en formato APA.

Nota: La presentación de esta información no otorga puntos adicionales; sin embargo, en caso de no presentarse, se descontarán cinco puntos de la calificación final.

Semana 3 Sesión 5

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de aprendizaje. • Presentación de agenda. 	El profesor explica a los alumnos, el objetivo de aprendizaje, los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-mindfulness para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elige entre una actividad de mindfulness (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los alumnos romperán el hielo para interrelacionarse.	10 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introduce el tema.	15 minutos

		mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.	
	•Actividades para el estudiante.	Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 3.	15 minutos
CIERRE	•Cierre o plenaria.	El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión. El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.	5 minutos

Tema	9	Sección	Actividad 3
<p>Objetivo: Crear un sistema de compensación laboral.</p> <p>Instrucciones: De forma individual, realiza cada punto de la actividad.</p> <p>1. Analiza la siguiente situación:</p> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Un sistema de compensación laboral debe ser diseñado considerando aspectos atractivos para el personal, de modo que deseen formar parte de la empresa.</p> </div> <p>Considera la empresa FlexTin, cuya plantilla laboral está conformada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> Quince empleados de nivel medio (coordinadores y jefes), cuyas edades oscilan entre los 30 y 40 años. Cinco empleados de nivel alto (directores), con una antigüedad promedio de cinco años en la empresa y edades que fluctúan entre los 45 y 50 años. Treinta empleados de nivel administrativo (analistas), con edades comprendidas entre los 25 y 35 años. 			

2. Responde: ¿Cuál sería un sistema de compensación atractivo para cada uno de los tres grupos de edad? Considera los siguientes puntos:

- Esquema de sueldo: Rango alto, medio y bajo.
- Sistema de beneficios: Detalla en qué consiste cada uno.
- Forma de integración del sistema de compensaciones: Especifica qué porcentaje correspondería al sueldo y cuál al sistema de beneficios.
- Justifica tu respuesta: Indica la razón de tus elecciones. Considera, para tus argumentos, al menos tres fuentes confiables de información.

3. Detalla una conclusión del aprendizaje realizado, considerando las siguientes preguntas:

- ¿Si te ofrecieran un puesto directivo, sería atractivo para ti ingresar a esta compañía?
- ¿Qué aspectos son más importantes para ti dentro de un esquema de compensaciones laborales?

- **Entregable**

Documento en Word donde se desarrollen todos los puntos solicitados.

Criterios de evaluación:

Estructura	Criterios de evaluación	Valor
Portada	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de la institución con encabezado. • Nombre y matrícula. • Nombre de la materia. • Fecha de entrega. • Bibliografía utilizada en formato APA. 	<p>Requisito.</p> <p>Nota: Se descontarán cinco puntos si no se cumple con lo solicitado.</p>
Desarrollo	Desarrolla el esquema salarial correspondiente a cada uno de los tres grupos de empleados.	20 puntos
	Crea el sistema de beneficios específico para cada grupo de empleados.	35 puntos
	Diseña un esquema de compensaciones que integre sueldo y beneficios.	20 puntos

	Justifica tus decisiones con al menos tres fuentes confiables de respaldo.	10 puntos	
	Elabora una conclusión con los aprendizajes obtenidos, respondiendo las preguntas planteadas.	15 puntos	

Semana 3 Sesión 6

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo al grupo. • Presentación de agenda. 	<p>El profesor saluda al grupo y pregunta por su día.</p> <p>El profesor reconecta la sesión 1 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elige una actividad de confianza (diferente a la anterior), donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.</p>	5 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	<p>El profesor introduce el tema mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes comparten dudas e inquietudes de la actividad en curso.</p>	15 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

		El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.	
--	--	--	--

Semana 4 Sesión 7			
SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo de aprendizaje. • Presentación de agenda. 	El profesor explica a los alumnos, el objetivo de aprendizaje, los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-mindfulness para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elige entre una actividad de mindfulness (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los alumnos romperán el hielo para interrelacionarse.	10 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 4.	15 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p> <p>El profesor le recuerda al grupo leer determinados temas para la siguiente sesión.</p>	5 minutos

Tema	13	Sección	Actividad 4
<p>Objetivo: Redacta un ensayo que exponga las acciones necesarias para que una organización sea considerada una empresa socialmente responsable (ESR).</p> <p>Instrucciones: De forma individual, realiza cada punto de la actividad.</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: #e6f2e6; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>Analiza lo siguiente:</p> <p>Imagina por un momento que has sido seleccionado entre todos los colaboradores de una organización para redactar un ensayo cuyo objetivo es generar conciencia entre tus compañeros sobre la importancia de colaborar con acciones concretas que reflejen su compromiso con una empresa socialmente responsable (ESR).</p> </div> <p>1. Elabora un ensayo que incluya los siguientes elementos:</p> <p>Introducción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presenta de forma general los principales puntos que se desarrollarán en el ensayo. • Justifica la razón por la cual estás escribiendo este texto, destacando su importancia para generar conciencia entre tus compañeros. <p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describe tres acciones concretas, y para cada una plantea actividades que promuevan la participación voluntaria de tus compañeros en los programas sociales definidos por la empresa. • Propón estrategias que fomenten en el personal una cultura de compromiso con la comunidad. • Expón los beneficios que obtienen los trabajadores al involucrarse en actividades de responsabilidad social. <p>Conclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redacta una reflexión personal sobre lo que esta propuesta generó en ti. • Menciona los aprendizajes más significativos que obtuviste al desarrollar el ensayo. 			

Entregable

Documento en Word que contenga el desarrollo completo de las acciones solicitadas.

Criterios de evaluación:

Estructura	Criterios de evaluación	Valor
Portada	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de la institución con encabezado. Nombre y matrícula. Nombre de la materia. Fecha de entrega. Bibliografía utilizada en formato APA. 	Requisito. Nota: Se descontarán cinco puntos si no se cumple con lo solicitado.
Desarrollo	Redacta una introducción con los principales puntos del ensayo, así como una justificación.	30 puntos
	Redacta el desarrollo, incluyendo tres acciones, con sus respectivas actividades, que promuevan la participación del personal. Integra también propuestas que fomenten el compromiso con la comunidad y los beneficios que se obtienen al participar en actividades de responsabilidad social.	40 puntos
Conclusión	Redacta la conclusión, integrando una reflexión personal y el aprendizaje obtenido a lo largo de la actividad.	30 puntos

Semana 4 Sesión 8

SECCIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	DURACIÓN
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> Saludo al grupo. Presentación de agenda. 	El profesor saluda al grupo y pregunta por su día. El profesor reconecta la sesión pasada e informa las tareas del día.	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de confianza para fomentar un buen clima 	El profesor elige una actividad de confianza (diferente a la anterior), donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.	5 minutos

	de aprendizaje y compañerismo.		
DESARROLLO	• Aplicación en contextos reales.	El profesor introduce el tema. mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego, da una explicación sobre los subtemas a tratar.	15 minutos
	• Actividades para el estudiante.	Los estudiantes realizan preguntas sobre los temas.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la revisión de las instrucciones de la actividad 8.	5 minutos
		El profesor introduce las instrucciones para la evidencia final.	10 minutos
CIERRE	• Cierre o plenaria.	El profesor guía a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.	5 minutos

Evidencia final

- Evaluación de desempeño

- Competencia del curso: Genera propuestas de políticas de compensación laboral, como parte del área de Recursos Humanos, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa y con base en las áreas de oportunidad detectadas en las políticas vigentes dentro de la organización.
 - Requerimientos:
N/A.
 - Instrucciones para realizar la evidencia:
Propuesta de evaluación de desempeño para una pequeña empresa de giro restaurantero.
1. Lee con atención la información que se presenta a continuación, la cual da continuidad a la evidencia anterior del caso de Positive Teams.

Caso: Positive Teams

La empresa de servicios Positive Teams está pensando ofrecerte trabajo en su empresa porque le gustó la forma en que mostraste tus habilidades en el avance de evidencia. Mientras integran la propuesta, hay otra situación que se debe resolver: la evaluación de desempeño.

Recuerda que el personal está integrado por cinco operadores, una directora, tres supervisores de producción y un coordinador administrativo-operativo.

2. Con base en la información anterior de la empresa, se requiere diseñar una evaluación de desempeño. Para ello, realiza lo siguiente:
 - a. Diseña una autoevaluación genérica para los empleados, basada en el método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas. Esta deberá incluir al menos cinco aspectos clave.
 - b. Elabora una evaluación dirigida al jefe inmediato del empleado, utilizando el método de frases descriptivas. Se deberán incluir, como mínimo, cinco frases representativas del desempeño.
 - c. Propón un formato para evaluar el desempeño con base en el método de incidentes críticos, con el propósito de integrarlo al expediente individual de cada empleado.
3. Realiza una presentación digital (PPT, Canvas, Prezi) con las tablas de resultados. Agrega la reflexión del aprendizaje.
4. Integra la información de la Evidencia 1. En caso de que el docente haya realizado alguna corrección durante la retroalimentación, deberás incorporar la información corregida correspondiente.
5. Realiza una reflexión personal sobre qué aprendiste con esta actividad.

Entregables:

Presentación digital (PPT, Canvas, Prezi) presentando la evidencia 1 integrada, el caso con el cuadro de información, las preguntas y la reflexión del aprendizaje.

Rúbrica

Instrucciones: Cada unidad de competencia tiene un valor. Si el participante cumple con un criterio, deberá colocar la palabra "Sí" en la columna "¿Cumple?" y escribir el mismo valor en la columna "Puntaje". Por el contrario, si el participante no cumple con el criterio, deberá escribir la palabra "No" en la columna "¿Cumple?" y un puntaje de 0 en la columna de la derecha.

Unidades de competencia y criterios correspondientes	Valor	¿Cumple?	Puntaje
1. Análisis del caso de bienestar laboral.			
a. Realiza un análisis del caso presentado.	5		
2. Diseño técnico de la evaluación de desempeño.			
b. Construye una autoevaluación utilizando el método de evaluación del desempeño mediante gráficas.	20		
c. Construye una evaluación aplicando el método de frases descriptivas.	20		
d. Construye una evaluación de desempeño basada en el método de incidentes críticos.	20		
3. Presentación digital.			
e. Integra la información del avance de la evidencia anterior.	10		
f. Comparte una presentación de excelente calidad y con buen dominio de la información presentada.	15		
g. Incluye la reflexión personal del aprendizaje.	10		
<ul style="list-style-type: none"> Nombre de la institución con encabezado. Nombre y matrícula de estudiante. Nombre de la materia. 			

- Fecha de entrega.
- Bibliografía utilizada en formato APA.

Nota: La presentación de esta información no otorga puntos adicionales; sin embargo, en caso de no presentarse, se descontarán cinco puntos de la calificación final.