



Administración del Talento  
Humano

Guía para el profesor  
LSRH1801

# Contenido

Información general del curso .....	3
Metodología del curso .....	3
Temario .....	4
Bibliografía y recursos especiales .....	6
Evaluación .....	7
Notas de enseñanza por tema.....	8
Evidencias.....	13

## Información general del curso

- Profesional
- Clave banner: LSRH1801
  - Modalidad: Presencial, Online.
  - Técnica didáctica: aula invertida

## Competencia del curso

Dirige el talento humano a partir de los procesos de atracción, gestión, retención y desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones públicas y privadas.

## Metodología del curso

En este curso se desarrolla una competencia que se demostrará con tres evidencias y seis actividades. Se estudiarán 15 temas distribuidos en tres módulos.

Cada módulo tiene dos exámenes rápidos que funcionan como comprobaciones de lectura, los cuales están integrados por preguntas que les permitirán a los alumnos repasar los temas que se cubren en el curso. Los exámenes están disponibles a través de los botones de la plataforma.

Los alumnos deben estudiar cada tema y revisar los recursos de apoyo que se incluyen, como videos y lecturas. Asimismo, deben realizar los ejercicios, comprobaciones de lectura, evidencias y examen final.

Es importante que los alumnos aclaren sus dudas con su profesor.

## Temario

Módulo 1. Administración y atracción del talento	
<b>Tema 1.</b>	Gestión de talento humano como un socio de negocios
1.1	Gestión del talento humano y la estrategia organizacional
1.2	Objetivos del área de talento humano
1.3	Función del área de talento humano
<b>Tema 2.</b>	El sistema de administración del capital humano
2.1	Los procesos del área de talento humano
2.2	Políticas del área de talento humano
<b>Tema 3.</b>	Provisión del capital humano
3.1	Selección de talento interno
3.2	Plan de carrera
3.3	Atracción de talento externo
<b>Tema 4.</b>	Selección de talento interno
4.1	Promociones internas
4.2	Las pruebas o evaluaciones de conocimientos, habilidades y competencias
4.3	La entrevista por competencias
<b>Tema 5.</b>	Atracción de talento externo
5.1	Filtros de selección
5.2	Las pruebas o evaluaciones de conocimientos, habilidades y competencias
5.3	La entrevista de selección
5.4	Investigación de antecedentes laborales
Módulo 2. Remuneración y gestión del desempeño	
<b>Tema 6.</b>	Organización del capital humano
6.1	Descripción y análisis de puestos

6.2	Diseño de puestos
6.3	Métodos para la descripción y análisis de puestos
<b>Tema 7.</b>	<b>Valuación de puestos</b>
7.1	Remuneración
7.2	Sueldos basados en competencias
7.3	Programa de incentivos
<b>Tema 8.</b>	<b>Remuneración por desempeño y recompensas económicas</b>
8.1	Incentivo, reconocimiento individual y salario emocional
8.2	Incentivos para equipos comerciales
8.3	Incentivos para managers y directivos
<b>Tema 9.</b>	<b>Prestaciones</b>
9.1	Tipos de prestaciones
9.2	Tipos de prestaciones en México
<b>Tema 10.</b>	<b>Gestión del desempeño</b>
10.1	La evaluación del desempeño
10.2	Métodos de evaluación del desempeño
10.3	Retos de la evaluación del desempeño
<b>Módulo 3. Evaluación de desempeño, seguridad e higiene y salud mental</b>	
<b>Tema 11.</b>	<b>La entrevista de evaluación del desempeño</b>
11.1	Tipos de entrevista para retroalimentar el desempeño
11.2	Ejecución de una entrevista de evaluación
<b>Tema 12.</b>	<b>Plan de formación</b>
12.1	Onboarding
12.2	Modelo organizacional de formación, STPS
<b>Tema 13.</b>	<b>Seguridad laboral</b>
13.1	Fundamentos normativos

13.2	Responsables de la seguridad y documentación normativa
13.3	Origen de los accidentes, enfermedades e indicadores
<b>Tema 14.</b>	<b>Seguridad laboral (continuación)</b>
14.1	Accidentes NOM 025
14.2	Indicadores de Happy Employee Experience
<b>Tema 15.</b>	<b>Salud mental laboral</b>
15.1	Programas sanitarios de prevención NOM 035 y NOM 025
15.2	Happy Employee Experience

## Bibliografía y recursos especiales

### Libro de texto

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión Del Talento Humano* (5ª ed.). México: McGraw-Hill. ISBN-13:978-1456269845

### Libro de apoyo

- Alles, M. (2020). *Formación, capacitación, desarrollo. Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. México: Granica. ISBN: 978-987-8358-05-5
- Romero, M. (2021). *Happy Employee Experience*. México: Urano. ISBN: 978-84-18480-01-0

## Evaluación

Unidades	Instrumento evaluador	Porcentaje
6	Comprobaciones de lectura	18
6	Actividades	24
3	Evidencias	23
1	Primer examen parcial	10
1	Segundo examen parcial	10
1	Evaluación final	15
<b>Total:</b>		<b>100%</b>

Actividad	Porcentaje
Comprobación de lectura 1	3
Actividad 1	4
Comprobación de lectura 2	3
Actividad 2	4
Evidencia 1	7
Comprobación de lectura 3	3
Actividad 3	4
Comprobación de lectura 4	3
Actividad 4	4
Evidencia 2	8
Comprobación de lectura 5	3
Actividad 5	4
Comprobación de lectura 6	3
Actividad 6	4
Evidencia 3	8
Primer examen parcial	10
Segundo examen parcial	10
Evaluación final	15
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Notas de enseñanza por tema

### Tema 1

- Al finalizar este tema los alumnos identificarán la importancia del rol del área o responsable de la gestión de personas dentro de una organización. Podrán describir las cualidades que una persona necesita desarrollar para enrolarse en un papel estratégico, pero sobre todo que logre posicionarse como una figura confiable para los grupos de interés: alta dirección, socios, comités y colaboradores. Podrán señalar los retos en las funciones y objetivos planteados, así como lo relevante de hablar el idioma propio del negocio para que, a partir de este, puedan participar de manera activa y con conocimiento de causa en las decisiones de gran impacto.

### Tema 2

- Los estudiantes se sensibilizarán en lo que significa establecer políticas, lineamientos y procesos que orienten y faciliten el trabajo con la gestión de personas, ya que a través de estos podrán identificar desviaciones que no favorezcan en el cumplimiento de los deberes y actuar de manera estratégica. Podrán describir de manera general, como parte de las grandes funciones de un área de esta índole, lo que conlleva de manera obligatoria dar seguimiento a algunas normativas, así como a las instituciones regulatorias, ya que, entre otras afectaciones, las consecuencias de omitir dicha responsabilidad pueden implicar la pérdida de reputación al exterior.

### Tema 3

- El rol más visto en una figura de gestión de personas es el proceso de atracción de talento a la organización, ya que esta actividad es responsable de completar a cada equipo de trabajo con mentes nuevas, por lo tanto, se debe saber diferenciar entre un proceso interno y uno externo, así como los beneficios y desventajas que cada uno implica. Los estudiantes sabrán categorizar el valor en cada uno y esto les permitirá en un futuro convertirse en consultores en cada vacante que gestionen, realizando recomendaciones a sus clientes internos y colocando a las personas adecuadas en las posiciones correctas, para disminuir la rotación por un mal proceso de selección.

#### Tema 4

- Al finalizar el tema los alumnos podrán identificar que llevar a cabo una promoción o bien una selección interna es asegurar una adecuada implementación de estándares de confiabilidad y objetividad, logrando llevar a cabo el mejor proceso de búsqueda y selección que beneficie a la organización, de lo contrario, la reputación en los programas internos padecerá de formalidad y credibilidad, y en un caso extremo se pueden desvirtuar. Dado lo anterior, podrán elegir entre los filtros de selección más adecuados de psicometría y la evaluación de competencias o de conocimientos técnicos, y serán capaces de llevar a cabo una entrevista por competencias.

#### Tema 5

- Al finalizar el tema los alumnos podrán identificar que llevar a cabo una selección externa es asegurar una adecuada implementación de estándares de confiabilidad y objetividad, ya que elegir candidatos externos que no sean compatibles con los valores organizacionales se puede volver un riesgo en potencia, desde la alta rotación, la poca alineación al perfil, un bajo nivel de cumplimiento de requisitos de contratación, la renuncia voluntaria antes de los 90 días o un fracasado Onboarding, generando altos costos en la nómina, así como retraso en la operación, y sentimientos negativos en los colaboradores internos como la falta de equidad y, finalmente, la pérdida de la información.

#### Tema 6

- Al finalizar el módulo los alumnos podrán encontrar la diferencia entre llevar a cabo el análisis, definir el perfil y desarrollar a detalle el descriptivo de puesto; además, serán capaces de diseñar de manera técnica, y con ayuda de métodos, una descripción completa, útil, real y actualizada con todos los requisitos indispensables y segmentos que conforman una “DP” (descripción de puesto). Este tema generará una gran sensibilidad al reconocer que este documento se vuelve parte esencial en todos los procesos de gestión de personas, ya que mantener actualizados los formatos permitirá que la organización tenga una arquitectura organizacional sana.

## Tema 7

- Los estudiantes comprenderán la relación que existe entre esfuerzo y recompensa, sabrán reconocer que existen remuneraciones económicas y psicológicas (salario emocional o prestaciones por encima de la ley), así como fijas y basadas en logros, metas o incentivos. Podrán generar una propuesta de sistema de recompensa para una organización retomando las consideraciones de cada puesto, cada rol y, sobre todo, teniendo un conocimiento amplio de las finanzas y objetivos comerciales. Podrán valorar, es decir, asignar un monto correspondiente a cada puesto con base en sus competencias y niveles de exigencia requeridos, que contemple lo económico, lo emocional y lo complementario.

## Tema 8

- Al final de cada módulo, el alumno tendrá más claros los tipos de remuneraciones que existen: individuales, grupales, de desempeño, emocionales, por objetivos, por periodos, por puesto o por estrategia de negocio. Los estudiantes podrán implementar una propuesta económica para posiciones de managers o directivos, ya que conocen la importancia del rol de cada uno; además, podrán enlistar las prestaciones de ley y las que algunas empresas ofertan en sus vacantes como superiores a las de la ley. A manera general, serán capaces de armar un paquete de compensación atractivo en el mercado que contribuya a que la organización continúe en el mercado laboral y se mantenga atractiva ante los futuros candidatos.

## Tema 9

- Al finalizar el módulo, cada estudiante podrá llevar a cabo una lista de las diferentes prestaciones que los trabajos ofrecen en México, desde la seguridad social, vacaciones conforme a la ley y permisos especiales hasta las más atractivas y que son consideradas como “superiores a lo que marca la Ley Federal del Trabajo”, como los horarios flexibles, trabajo remoto, servicio de comedor o transportes, gozar de más días de vacaciones conforme a lo establecido en la ley, en síntesis, tener otras consideraciones que permitan lograr la fidelidad en las personas, lograr una mayor constancia en el trabajo, un aumento en el desempeño y una considerable disminución en los porcentajes de rotación.

## Tema 10

- Los alumnos identificarán que lo que no se mide no se mejora, por ello, al finalizar el tema podrán reconocer la importancia de llevar a cabo un proceso transversal de evaluación del desempeño desde un formato humanitario y con el único propósito de mejorar el ambiente y el esfuerzo en las áreas, así como el liderazgo. Enlistarán los diferentes métodos de la evaluación para asegurar que los evaluadores y los evaluados se sientan cómodos en el proceso y, finalmente, sabrán describir uno a uno los retos que se pueden encontrar en la implementación como los sesgos, la falta de capacitación y sus consecuencias.

## Tema 11

- Conocer una de las técnicas más antiguas para diagnosticar el desempeño o desarrollo de una persona es promover que se lleve a cabo una ejecución de evaluaciones objetivas que presuman de confianza y que generen credibilidad en quienes se involucran en el proceso. Es decir, dominar la técnica de las preguntas correctas conlleva contar con información relevante y necesaria. Por tal motivo, al finalizar el módulo los estudiantes serán capaces de escribir una entrevista con preguntas basadas en competencias que permita evaluar el desempeño con mayor formalidad, pero sobre todo considerando un 360° tanto del evaluado como del que evalúa.

## Tema 12

- La formación dentro de una organización es parte esencial para que muchos procesos continúen vigentes, desde saber operar una maquinaria, o dominar un proceso hasta la inducción de un nuevo ingreso, por lo que, una vez finalizando este tema, cada alumno podrá construir su propio proceso de Onboarding y planes de capacitación técnica, y será capaz de entender la parte normativa y regulatoria del área ante la Secretaría de Trabajo y Previsión social. Cada estudiante deberá priorizar entre sus actividades la de mantener a cada colaborador capacitado y actualizado, pues, de lo contrario, se puede incurrir en negligencias y errores humanos.

### Tema 13

- Otro factor necesario en una gestión general de personas es su seguridad; cada empresa es diferente y cada una responde a una normativa diferente con base en su giro comercial. Sin embargo, aunque no se defina una actividad económica en particular, siempre existirán actividades de carácter normativo cuyo cumplimiento es obligatorio. En este tema, los estudiantes podrán detallar las responsabilidades de la figura de seguridad dentro de una organización para prevenir fuentes de riesgos laborales, así como la importancia de contar con indicadores de medición en cada programa implementado, además de su adecuado seguimiento.

### Tema 14

- Los estudiantes identificarán el proceso adecuado para gestionar accidentes laborales y tratar incapacidades ante las diferentes instituciones de salud regulatorias. Sabrán la importancia de prevenir el hostigamiento y el acoso laboral, puesto que estos dañan la salud del clima laboral y lo vuelven complejo y "tóxico". Reconocerán que en cada argumento, comunicación o programa se deben mantener las buenas prácticas para propiciar la motivación, seguridad, amabilidad, autodesarrollo y autogestión. También sabrán cómo generar ambientes "sanos" y libres de prejuicios o daños tanto físicos como psicológicos, y cómo evitar multas por incumplimiento.

### Tema 15

- Una vez finalizado este tema, los estudiantes deben comprender con exactitud la normativa general que rige a cada organización en México. Desde la norma que busca prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo (NOM 35) hasta la norma que busca a toda costa mitigar actividades de índole discriminatoria, y el nuevo reto consistirá en aprender cómo lograr empleos y colaboradores felices, y cómo esto se logra capitalizar como un costo y no como un gasto, ya que, al contribuir directamente a la rentabilidad de un negocio, no hay costo que no valga la pena.

# Evidencias

## Evidencia 1

### Instrucciones para realizar evidencia:

1. Ingresa a plataformas donde existan oportunidades laborales, selecciona una vacante de tu interés para realizar la evidencia y agrega la siguiente información:
  - Nombre del puesto
  - Empresa
  - Responsabilidades o actividades del puesto

### Parte I. Talento externo

Imagina que para ese puesto vas a seleccionar talento externo y desarrolla los siguientes puntos:

2. Detalla qué tipo de pruebas psicológicas consideras necesario aplicar y justifica tu respuesta.
3. Determina qué tipo de entrevista o entrevistas le realizarías al candidato y justifica tu respuesta.
4. De acuerdo con el tipo de entrevista o entrevistas seleccionados en el punto anterior, especifica al menos cinco preguntas que incluirías.

### Parte II. Talento interno

Imagina que para ese puesto vas a seleccionar talento interno y desarrolla los siguientes puntos:

5. Determina al menos cinco competencias que deba tener el candidato y argumenta por qué son relevantes para el puesto.
6. Selecciona una competencia de las mencionadas en el punto anterior y elabora un guion de entrevista bajo la metodología STAR.

### Parte III. Diagrama de procesos

7. Elabora un diagrama de flujo con el proceso de reclutamiento y selección para la vacante que seleccionaste, incluye los procesos relacionados con talento interno y con talento externo.

**Nota:** recuerda justificar tus respuestas con información obtenida de fuentes bibliográficas confiables.

## Evidencia 2

### Instrucciones para realizar la evidencia:

1. Selecciona algún puesto de una empresa y describe lo siguiente: giro de la empresa, tamaño de la empresa y nombre del puesto.
2. Realiza una descripción de puesto que incluya los elementos de su diseño: principales responsabilidades, funciones y retos de la posición. Asegúrate que la descripción se relacione directamente con el giro y tamaño de la empresa.
3. Elabora un programa de incentivos que permita la atracción de candidatos con mejor preparación, respalda tu plan con una justificación teórica y asegúrate de que se relacione con la descripción del puesto.
4. De acuerdo con la descripción del puesto, indica qué método de evaluación de desempeño es el más adecuado, desarrolla un instrumento con al menos cinco criterios de evaluación según el método seleccionado y respalda tu evaluación de desempeño con una justificación teórica.

## Evidencia 3

### Instrucciones para realizar la evidencia:

#### Parte I

Imagina que eres el responsable del área de talento humano de una empresa y desarrolla los siguientes puntos:

1. Describe los siguientes puntos relacionados con la empresa: giro comercial, número de colaboradores y alcance (local, nacional o internacional).
2. Describe detalladamente el proceso que llevarías para el diagnóstico adecuado que dicta la NOM-035. Enlista qué instrumentos utilizarías para el diagnóstico (encuestas, escalas, entrevistas, entre otros), y justifica por qué los utilizarías.
3. Investiga estrategias relacionadas con la Happy Employee Experience y elige al menos tres que puedas incorporar a la empresa descrita. Incluye la justificación de la elección de las estrategias.

#### Parte II

Dentro del proceso de onboarding, como responsable del talento humano, tendrás la responsabilidad de realizar una charla de prevención de accidentes laborales.

4. Elabora los apoyos visuales que utilizarías en la charla, debes incluir lo siguiente:
  - a. El equipo de seguridad que se debe utilizar.
  - b. Protocolos o procedimientos que es importante aplicar para evitar riesgos de trabajo (limpieza del área de trabajo, maquinarias en mal estado, defectos en instalaciones, entre otros).
  - c. Información sobre la brigada responsable de la seguridad con la que se pueden acercar (nombres de las personas, datos de contacto y dónde las pueden ubicar).

### Rúbrica Evidencia 1

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
1. Selección de vacante.	10-9 puntos	8-7 puntos	6-0 puntos	10
	Selecciona una vacante de alguna plataforma de oportunidades laborales y detalla el nombre del puesto, empresa y responsabilidades del puesto.	Selecciona una vacante de alguna plataforma de oportunidades laborales y detalla solo dos de los siguientes datos: nombre del puesto, empresa y responsabilidades del puesto.	Selecciona una vacante de alguna plataforma de oportunidades laborales y detalla solo uno o ninguno de los siguientes datos: nombre del puesto, empresa y responsabilidades del puesto.	
2. Pruebas psicológicas para talento externo.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Indica qué pruebas psicológicas considera necesario aplicar al talento externo y justifica detalladamente su respuesta con información obtenida de fuentes bibliográficas confiables.	Indica qué pruebas psicológicas considera necesario aplicar al talento externo y justifica de forma general su respuesta con información obtenida de fuentes bibliográficas confiables.	Indica qué pruebas psicológicas considera necesario aplicar al talento externo y justifica de forma simple su respuesta sin información obtenida de fuentes bibliográficas confiables o no incluye justificación.	
3. Entrevista para talento externo.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Indica qué tipo de entrevista aplicaría al candidato externo y justifica detalladamente su respuesta con información obtenida de fuentes bibliográficas confiables. Incluye al menos cinco preguntas que se relacionan directamente con el tipo de entrevista seleccionado.	Indica qué tipo de entrevista aplicaría al candidato externo y justifica de forma general su respuesta con información obtenida de fuentes bibliográficas confiables. Incluye de tres a cuatro preguntas que se relacionan con el tipo de entrevista seleccionado.	Indica qué tipo de entrevista aplicaría al candidato externo y justifica de forma simple su respuesta sin información obtenida de fuentes bibliográficas confiables. Incluye preguntas que no se relacionan con el tipo de entrevista seleccionado.	
4. Competencias para el talento interno y entrevista STAR.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Determina al menos cinco competencias relevantes para el puesto y argumenta detalladamente su respuesta. Elabora un guion de entrevista con la metodología STAR que se relaciona directamente con una de las competencias enlistadas.	Determina al menos cinco competencias relevantes para el puesto y argumenta de forma general su respuesta. Elabora un guion de entrevista con la metodología STAR que se relaciona directamente con una de las competencias enlistadas.	Determina al menos cinco competencias relevantes para el puesto, pero no argumenta su respuesta. Elabora una entrevista con la metodología STAR que se relaciona de forma poco clara con una de las competencias enlistadas.	
	15-12 puntos	11-10 puntos	9-0 puntos	

5. Diagrama de flujo con proceso de reclutamiento y selección para talento interno y externo.	Incluye un diagrama de flujo detallado que integra los procesos relacionados con el reclutamiento y selección de talento interno y externo.	Incluye un diagrama de flujo que integra de forma general los procesos relacionados con el reclutamiento y selección de talento interno y externo.	Incluye un diagrama de flujo que integra de forma simple los procesos relacionados con el reclutamiento y selección de talento interno y externo.	15
Total				100%

## Rúbrica Evidencia 2

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
6. Selección de puesto.	10-9 puntos	8-7 puntos	6-0 puntos	10
	Selecciona un puesto y describe giro de la empresa, tamaño de la empresa y nombre del puesto.	Selecciona un puesto y no describe uno de los siguientes puntos: giro de la empresa, tamaño de la empresa y nombre del puesto.	Selecciona un puesto y no describe dos de los siguientes puntos: giro de la empresa, tamaño de la empresa y nombre del puesto.	
7. Descripción de puesto.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Realiza una descripción de puesto que incluye los siguientes tres puntos: principales responsabilidades, funciones y retos de la posición. La información desarrollada se relaciona directamente con el giro y tamaño de la empresa.	Realiza una descripción de puesto que incluye dos de los siguientes tres puntos: principales responsabilidades, funciones y retos de la posición. La información desarrollada se relaciona directamente con el giro y tamaño de la empresa.	Realiza una descripción de puesto que incluye de uno a dos de los siguientes tres puntos: principales responsabilidades, funciones y retos de la posición. La información desarrollada no se relaciona con el giro y tamaño de la empresa.	
8. Programa de incentivos.	30-25 puntos	24-21 puntos	20-0 puntos	30
	Elabora un plan de incentivos adecuado para la descripción del puesto, la justificación teórica se relaciona de forma clara.	Elabora un plan de incentivos adecuado para la descripción del puesto, la justificación teórica tiene relación, sin embargo, algunos puntos resultan confusos.	Elabora un plan de incentivos el cual, en algunos puntos no corresponde a la descripción del puesto, la justificación teórica tiene relación, sin embargo, algunos puntos resultan confusos o no se justifican.	
9. Método de evaluación.	35-30 puntos	29-24 puntos	23-0 puntos	35
	Indica el método de evaluación más adecuado de acuerdo con la descripción del puesto y desarrolla un instrumento con al menos cinco criterios de evaluación. La justificación teórica se relaciona de forma clara.	Indica el método de evaluación más adecuado de acuerdo con la descripción del puesto y desarrolla un instrumento con tres a cuatro criterios de evaluación. La justificación teórica tiene relación, sin embargo, algunos puntos resultan confusos.	Indica el método de evaluación el cual, en algunos puntos no corresponde a la descripción del puesto y desarrolla un instrumento con menos de tres criterios de evaluación. La justificación teórica tiene relación, sin embargo, algunos puntos resultan confusos o no se justifican.	
Total				100%

### Rúbrica Evidencia 3

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Descripción de la empresa.	10-9 puntos	8-7 puntos	6-0 puntos	10
	Describe los siguientes puntos de la empresa seleccionada: giro comercial, número de colaboradores y alcance.	Describe dos de los siguientes puntos de la empresa seleccionada: giro comercial, número de colaboradores y alcance.	Describe uno o ninguno de los siguientes puntos de la empresa seleccionada: giro comercial, número de colaboradores y alcance.	
2. Diagnóstico de la NOM-035 e instrumentos.	40-34 puntos	33-28 puntos	27-0 puntos	40
	Describe detalladamente el proceso que se llevaría a cabo para el diagnóstico que dicta la NOM-035, enlista los instrumentos que se utilizarían para el diagnóstico y la justificación se relaciona con la descripción de la empresa.	Describe de forma general el proceso que se llevaría a cabo para el diagnóstico que dicta la NOM-035, enlista los instrumentos que se utilizarían para el diagnóstico y la justificación se relaciona con la descripción de la empresa, sin embargo, algunos puntos de la justificación resultan confusos.	Describe de forma simple el proceso que se llevaría a cabo para el diagnóstico que dicta la NOM-035, enlista los instrumentos que se utilizarían para el diagnóstico y no incluye su justificación.	
3. Implementación de estrategias Happy Employee Experience.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Elige al menos tres estrategias relacionadas con la Happy Employee Experience que se relacionan adecuadamente con la empresa. La justificación de la elección de las estrategias es clara.	Elige al menos tres estrategias relacionadas con la Happy Employee Experience. La justificación de la elección de las estrategias es confusa.	Elige una a dos estrategias relacionadas con la Happy Employee Experience. No incluye la justificación de la elección de las estrategias.	
4. Apoyos visuales.	25-21 puntos	20-17 puntos	16-0 puntos	25
	Elabora apoyos visuales que incluyen los siguientes puntos: equipo de seguridad, protocolos o procedimientos para evitar riesgos e información sobre la brigada de seguridad.	Elabora apoyos visuales que incluyen dos de los siguientes puntos: equipo de seguridad, protocolos o procedimientos para evitar riesgos e información sobre la brigada de seguridad.	Elabora apoyos visuales que incluyen uno de los siguientes puntos: equipo de seguridad, protocolos o procedimientos para evitar riesgos e información sobre la brigada de seguridad.	
Total				100