



# Guía para el profesor

Prestaciones y Compensaciones Laborales  
LSPS2140



## Índice

Información general del curso .....	3
Metodología .....	4
Evaluación .....	5
Bibliografía .....	6
Tips importantes.....	7
Temario .....	8
Notas de enseñanza .....	11
Evidencia.....	3

## Información general del curso

### Modalidades

- Clave banner: LSPS2140
- Modalidad: Presencial

### 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.





## Metodología

### 1. Características del curso

- Tiene una competencia.
- Está conformado por tres módulos distribuidos en nueve temas que integran su contenido.
- Se desarrollan actividades dentro del aula (individuales o en equipo).

### 2. Estructura del curso

Semana	Módulo	Tema	Evaluable
1	Módulo 1	Tema 1	Actividad 1
2		Tema 2	Actividad 2
3		Tema 3	Actividad 3
4		Tema 4	Actividad 4
5		Tema 5	<b>Avance de evidencia 1</b>
6	Módulo 2	Tema 6	Actividad 5
7		Tema 7	Actividad 6
8		Tema 8	Actividad 7
9		Tema 9	Actividad 8
10		Tema 10	<b>Avance de evidencia 2</b>
11	Módulo 3	Tema 11	Actividad 9
12		Tema 12	Actividad 10
13		Tema 13	Actividad 11
14		Tema 14	Actividad 12
15		Tema 15	<b>Evidencia final</b>

### 3. Cómo impartir el curso

El profesor debe revisar a fondo las actividades antes de que las realicen los alumnos y conocer todos los aspectos teóricos involucrados (capítulos de libros de texto o de apoyo y recursos), para brindar una respuesta o ayuda oportuna a los estudiantes dentro del modelo constructivista. Asimismo, debe indicar a los alumnos la información que requieren estudiar y buscar en Internet para que puedan llevarla a las sesiones de clase, en caso de que se requiera.

A partir del tema 1, los alumnos se prepararán antes de la clase estudiando los temas a tratar, incluyendo sus recursos.

El profesor debe desarrollar y aplicar comprobaciones de lo que los alumnos debieron realizar previamente y luego iniciar su clase con una breve explicación de la actividad y una visión general de los conceptos más importantes en los que los alumnos deben enfocar su atención. Considerando esta explicación, los alumnos inician su trabajo y el profesor monitorea su avance (no al frente del grupo, sino caminando entre las mesas y en ocasiones sentándose al lado de los alumnos para observar su trabajo), tratando de no interrumpir los procesos de aprendizaje, pero guiando la actividad para que los alumnos se enfoquen en lo que están haciendo.

Es muy importante que el profesor transmita a los alumnos sus experiencias relacionadas con los temas y aclare dudas.



## Evaluación

Unidades	Instrumento evaluador	Porcentaje
12	Actividades	35
1	Avance de Evidencia 1	10
1	Avance de Evidencia 2	10
1	Evidencia final	15
		Total 100 puntos

 **Bibliografía** Libros de apoyo

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los Recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.  
ISBN: 978-1456272098
- Pérez, L., y Ayala, J. (2021). *La Gestión Moderna En Recursos Humanos*. Argentina: Eudeba.  
ISBN: 978-9502332161
- Troilo, F. (2022). *Rediseñando Recursos Humanos: El futuro de la gestión de personas*. Argentina: Errepar.  
ISBN: 978-9870129790



 **Tips importantes**

Se recomienda enfáticamente que consideres los siguientes elementos antes de iniciar tus clases:

1. Conoce a tu audiencia, es decir, acércate a tus estudiantes, pues con ellos establecerás una relación de enseñanza-aprendizaje.
2. Plantea clases con aprendizaje constructivista, recurre a técnicas y estrategias activas (el profesor protagonista ya está en desuso, el centro es el estudiante).
3. Recurre a estímulos visuales, auditivos y motrices para acompañar las clases, son sugerencias directas del campo de la neurociencia.
4. Fomenta la participación activa generando los climas de aprendizaje con confianza y positividad.
5. Proporciona retroalimentación directa, oportuna y con espacio para mejorar la actuación anterior (Feedforward).


**Temario**

<b>Tema 1.</b>	La protección de la Ley Federal del Trabajo
<b>1.1</b>	Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones
<b>1.2</b>	Relaciones y condiciones de trabajo
<b>1.3</b>	Casos de inclusión y equidad laboral
<b>1.4</b>	Riesgos laborales
<b>Tema 2.</b>	La importancia de un puente de gestión estratégica organizacional
<b>2.1</b>	Funciones y responsabilidades de la Secretaría del Trabajo
<b>2.2</b>	Las Normas Oficiales Mexicanas: De seguridad y específicas
<b>2.3</b>	Cultura de calidad: Normas del sistema de gestión de calidad
<b>Tema 3.</b>	Recursos humanos como base de la gestión estratégica organizacional
<b>3.1</b>	Planeación de recursos humanos
<b>3.2</b>	El rol de RR. HH. en el liderazgo
<b>3.3</b>	Tendencia hacia las experiencias de los empleados y Modelo ONDA del empleado
<b>Tema 4.</b>	La valuación de puestos
<b>4.1</b>	Definición de valuación de puestos
<b>4.2</b>	Análisis de valuación de puestos
<b>4.3</b>	Criterios para realizar una valuación de puestos
<b>Tema 5.</b>	Métodos de la valuación de puestos
<b>5.1</b>	Método de jerarquización
<b>5.2</b>	Método de escalas por grados determinados
<b>5.3</b>	Método de comparación de factores
<b>5.4</b>	Método por valuación de puntos
<b>5.5</b>	Agrupación de puestos de acuerdo con su valuación

<b>Tema 6.</b>	Beneficios y prestaciones
<b>6.1</b>	Definición de beneficios y prestaciones
<b>6.2</b>	Ventajas y desventajas
<b>6.3</b>	Beneficios de las prestaciones en México
<b>6.4</b>	Definición de políticas y prestaciones
<b>Tema 7.</b>	Remuneración basada en competencias
<b>7.1</b>	Teoría de la motivación de Maslow
<b>7.2</b>	Concepto de remuneración por competencias
<b>7.3</b>	Consideraciones en la remuneración por competencias
<b>7.4</b>	Ventajas y desventajas
<b>Tema 8.</b>	Sueldos y salarios
<b>8.1</b>	Concepto de administración de sueldos y salarios
<b>8.2</b>	Factores que determinan el sueldo y el salario
<b>8.3</b>	Clasificación de puestos por nivel de responsabilidad
<b>8.4</b>	Administración de incrementos
<b>Tema 9.</b>	Introducción a las compensaciones
<b>9.1</b>	La función de las compensaciones
<b>9.2</b>	Consideraciones para realizar una remuneración
<b>9.3</b>	Beneficios del esquema de compensaciones
<b>9.4</b>	Esquema de pago de acuerdo con la ley
<b>Tema 10.</b>	Compensación variable
<b>10.1</b>	Concepto de compensación variable
<b>10.2</b>	Incentivos laborales
<b>10.3</b>	Comisiones y bonos de productividad
<b>10.4</b>	Beneficios para la empresa

<b>Tema 11.</b>	Evaluación de desempeño
<b>11.1</b>	Concepto y objetivos de la evaluación del desempeño
<b>11.2</b>	Tendencias y forma de evaluar el desempeño
<b>11.3</b>	Métodos de evaluación de desempeño
<b>11.4</b>	Indicadores del desempeño
<b>Tema 12.</b>	Seguridad e higiene
<b>12.1</b>	Historia de la seguridad industrial
<b>12.2</b>	Seguridad e higiene, riesgos de trabajo y los seguros sociales
<b>12.3</b>	Evolución del marco jurídico de la seguridad del trabajo en México
<b>12.4</b>	La importancia de la seguridad en las empresas
<b>Tema 13.</b>	Igualdad de oportunidades
<b>13.1</b>	Igualdad de salarios
<b>13.2</b>	Discriminación del empleo a causa de la edad
<b>13.3</b>	Discriminación por embarazo
<b>13.4</b>	Diversidad cultural
<b>Tema 14.</b>	Ética y trato justo en el trabajo
<b>14.1</b>	El significado de la ética
<b>14.2</b>	Ética y trato justo
<b>14.3</b>	Factores que determinan la conducta ética en el trabajo
<b>14.4</b>	Políticas y códigos de ética
<b>14.5</b>	Disciplina y privacidad de los empleados
<b>Tema 15.</b>	Empresa Socialmente Responsable
<b>15.1</b>	Definición de Empresa Socialmente Responsable
<b>15.2</b>	Definición de Responsabilidad Social
<b>15.3</b>	Líneas estratégicas



## Notas de enseñanza

### Tema 1 La protección de la Ley Federal del Trabajo

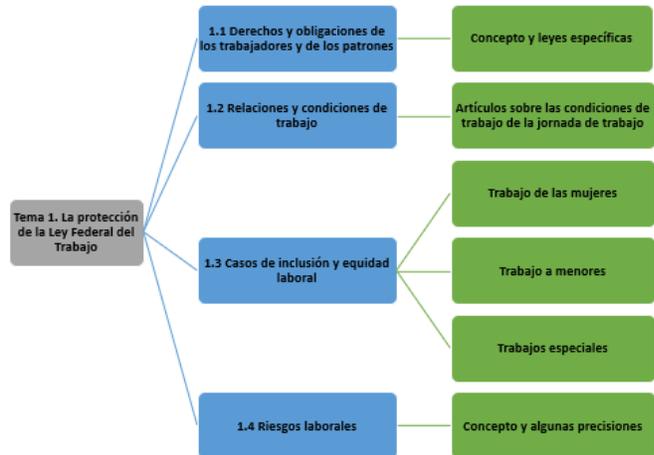
#### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Ley Federal del Trabajo, derechos y obligaciones del trabajador, inclusión laboral y riesgos laborales.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas, para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con casos prácticos para demostrar la aplicación real de la ley.

#### Referencias bibliográficas:

- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], vigente, (México).



### Tema 2 La importancia de un puente de gestión estratégica organizacional

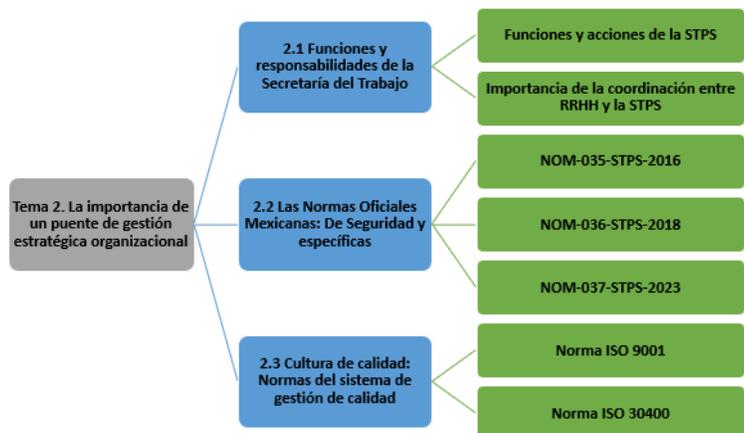
#### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: STPS, Factor Wellbeing, medición BEAT, Normas ISO y Norma Oficial Mexicana.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con un ejercicio acerca de los factores que contribuyen a la estrategia organizacional para ser un espacio que promueva la salud mental y física de los trabajadores.

#### Referencias bibliográficas:

- Ballesteros, R., Castro, C., Charles, H., Guerrero, I., y Toledo, M. (2023). *Factor Wellbeing: El bienestar como ventaja competitiva*. México: LID Editorial.

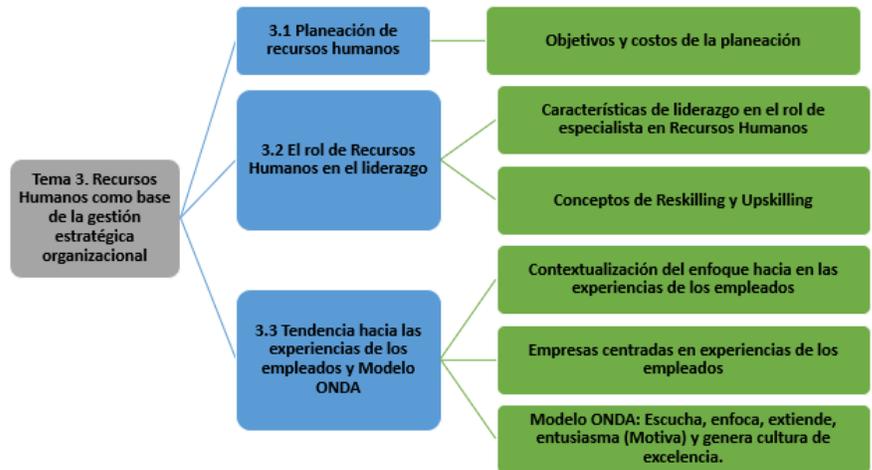


**Tema 3** Recursos humanos como base de la gestión estratégica organizacional

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Planeación ejecutiva, liderazgo, reskilling (reconversión), upskilling (especialización /actualización) y experiencias de empleados.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con desarrollar una estrategia de experiencia del usuario (EX).



Referencias bibliográficas:

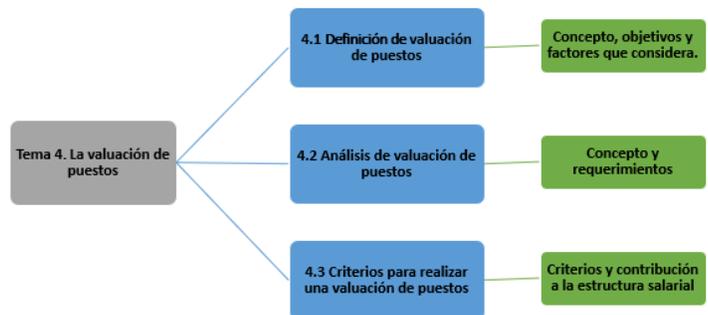
- Asociación para el Desarrollo de la Experiencia de Cliente (DEC). (2024). *Framework: Onda del empleado*. Recuperado de <https://asociaciondec.org/la-onda-del-empleado/>
- Ladrón, M. (2023). *Apoyo Administrativo a la Gestión de Recursos Humanos*. España: Tutor Formación.
- Troilo, F. (2022). *Rediseñando Recursos Humanos: El futuro de la gestión de personas*. Buenos Aires: Errepar.

**Tema 4** La valuación de puestos

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Valuación de puestos, análisis de puestos, descripción de puestos y criterios.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con la elaboración de un ejercicio de preanálisis para la valuación de puesto.



Referencias bibliográficas:

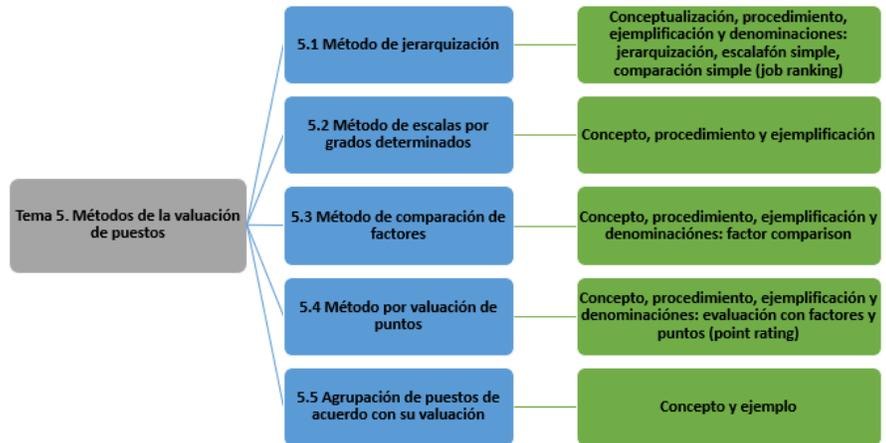
- Palomo, M. (2021). *Análisis de puestos de trabajo: Concepto, aplicaciones y proceso*. Madrid: ESIC.

**Tema 5** Métodos de la valuación de puestos

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Jerarquización, escalas, puntos, grados y comparativos.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. Se realiza la primera parte de una evidencia secuenciada, relacionada con compensaciones y prestaciones laborales acerca de una propuesta de una valuación de puestos para una pequeña empresa de giro restaurantero.

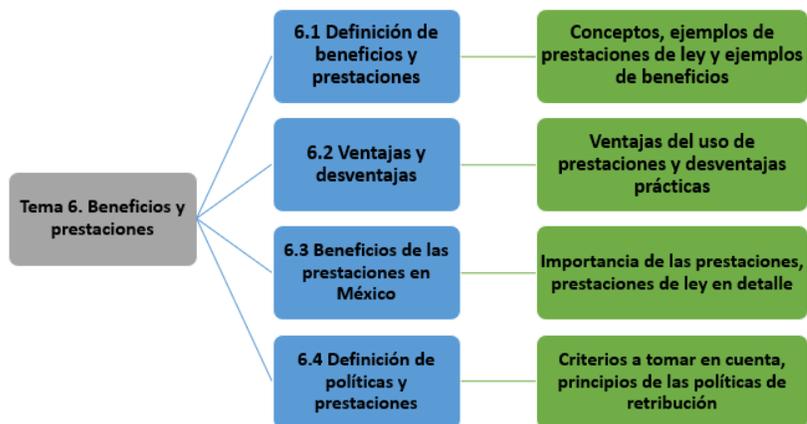


**Tema 6** Beneficios y prestaciones

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Beneficios, prestaciones, políticas, retribución y “en especie”.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con el análisis y diseño de un plan de beneficios para la empresa “Ingeniería Computacional aplicada (ICA)”.



Referencias bibliográficas:

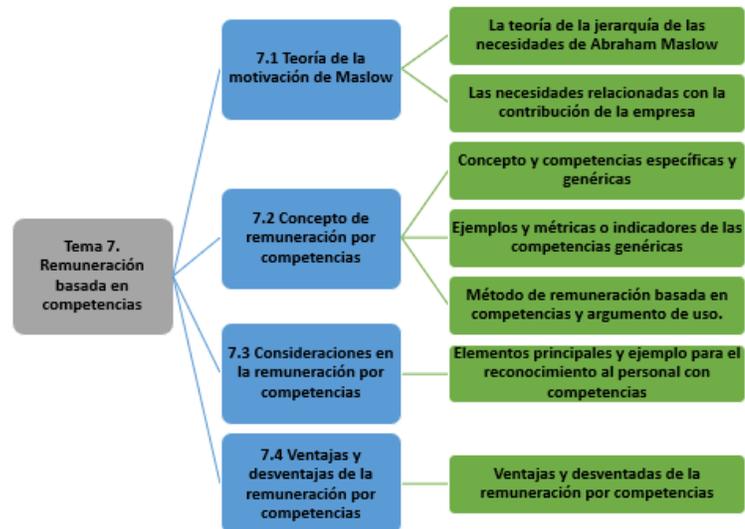
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], vigente, (México).
- Ríos, K. (2023). *¿Conoces todo sobre la política retributiva?* Recuperado de <https://payfit.com/es/contenido-practico/politica-retributiva/>

## Tema 7 Remuneración basada en competencias

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Maslow, necesidades, jerarquía, motivación y remuneración por competencias.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas, para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con un análisis de un sistema de remuneración de competencias.



### Referencias bibliográficas:

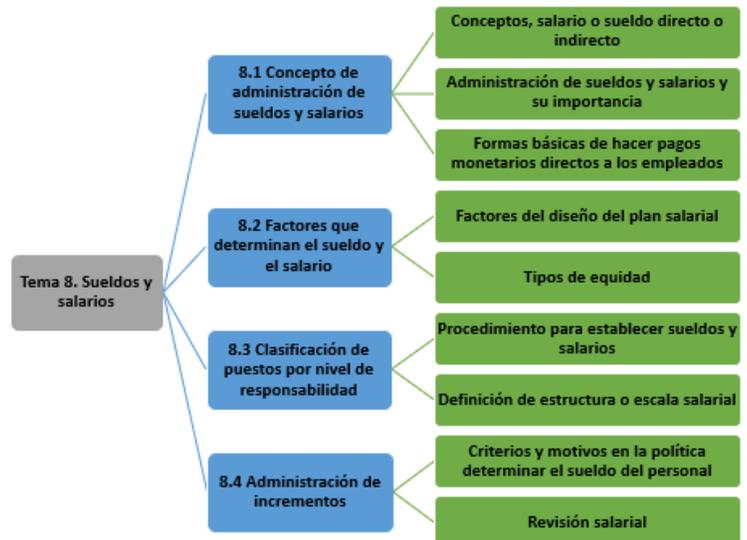
- Hatum, A., y Marchiori, E. (2021). *Gestión De Personas En Organizaciones Innovadoras. Manual De Teoría Y Práctica Profesional*. México: Ediciones Granica.

## Tema 8 Sueldos y salarios

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Sueldo, salario, plan salarial, estructura o escala salarial y equidad.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con un caso para realizar un análisis de esquemas salariales.



### Referencias bibliográficas:

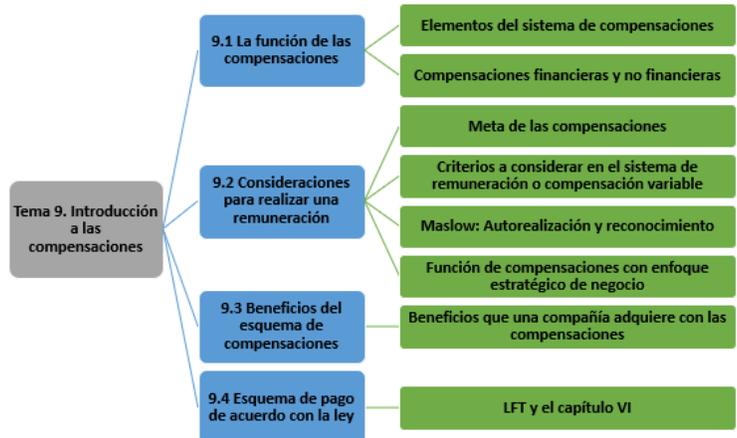
- Dessler, G. (2022). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Education.
- Pérez, L., y Ayala, J. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires: Eudeba.

## Tema 9 Introducción a las compensaciones

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Compensaciones, remuneración y enfoque estratégico.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con la creación de un sistema de compensación laboral.



### Referencias bibliográficas:

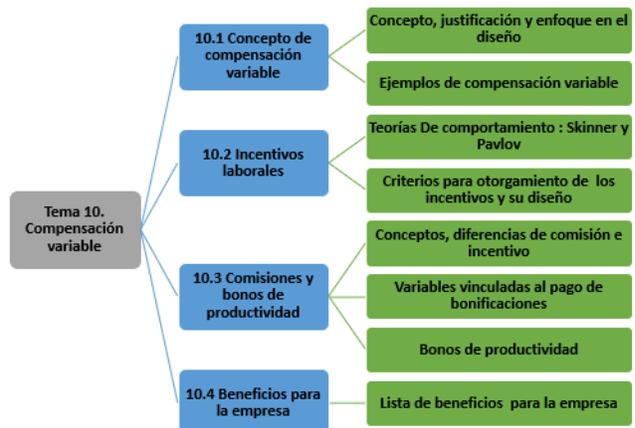
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], vigente, (México).
- Romero, Z., Lora, H., y Morelos, J. (2020). *La Gestión De Las Compensaciones Como Estrategia Para La Retención, La Eficiencia Y La Eficacia Del Talento Humano: Caso De Estudio Método Hay (Sistema De Escalas Y Perfiles De Valoraciones De Puestos)*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645>

## Tema 10 Compensación variable

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Compensación variable, bonos, incentivos, comisiones.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas, para tener claro el abordaje en clase. Se continúa con la evidencia 2 (secuenciada) que está relacionada con el seguimiento a la propuesta de una valuación de puestos y la compensación variable para una pequeña empresa de giro restaurantero.



### Referencias bibliográficas:

- Dávalos, G. (2020). *Administración de la compensación*. Independently published.
- Guzmán, J. (2023). *Gestión del Talento Humano. El trayecto hacia las organizaciones inteligentes*. Independently published.

## Tema 11 Evaluación de desempeño

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Evaluación de desempeño, objetivos organizacionales, indicadores, criterios y métodos de evaluación.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con el diseño de una evaluación del desempeño por gráficas.



### Referencias bibliográficas:

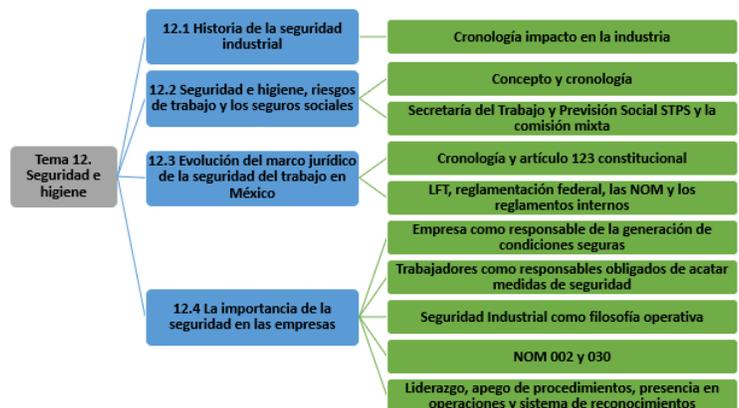
- Coimbra, D. (2023). *Gestión de Recursos Humanos: Estrategias y prácticas para reclutar, seleccionar, desarrollar y retener el talento en las organizaciones*. México: Socrática
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El capital Humano en las organizaciones* (10ª ed.). México: McGraw-Hill.

## Tema 12 Seguridad e higiene

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: Seguridad industrial, STPS, NOM, reglamentos y filosofía operativa.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con crear un manual de seguridad e higiene para una empresa.



### Referencias bibliográficas:

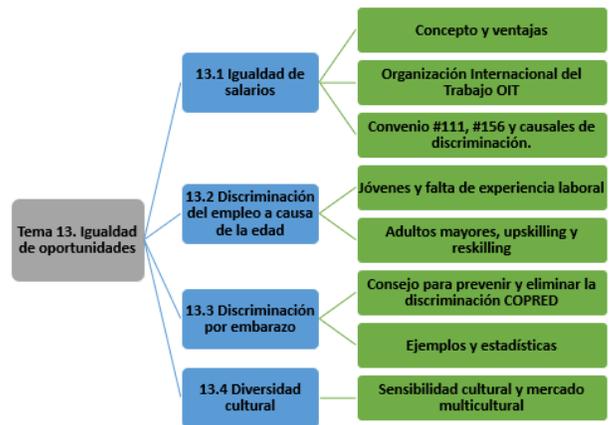
- Chiavenato I. (2020). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los Recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], vigente, (México).
- Pérez, L., y Ayala J. (2021). *La Gestión Moderna En Recursos Humanos*. Argentina: Eudeba.

**Tema 13** Igualdad de oportunidades

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Discriminación, igualdad, equidad, upskilling y reskilling.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con una propuesta para garantizar la igualdad de oportunidades.



Referencias bibliográficas:

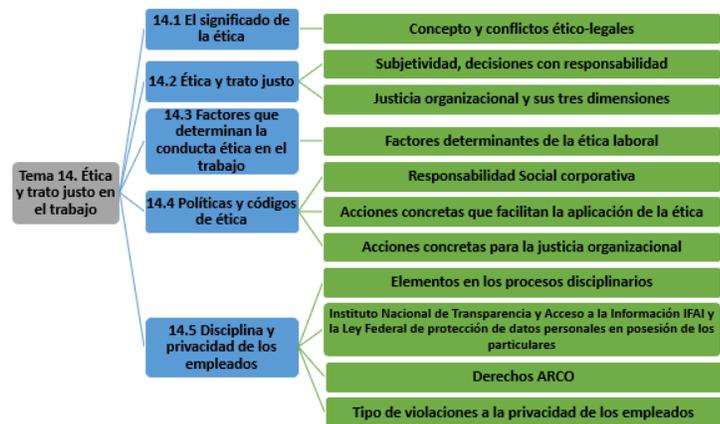
- Calderón, K. (2024). *Este es el impacto de la edad en la búsqueda de trabajo*. Recuperado de <https://www.linkedin.com/pulse/este-es-el-impacto-de-la-edad-en-b%C3%BAscueda-shkfc/>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2023). *Discriminación por Embarazo: la Penalización de los Cuidados*. Recuperado de <https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/discriminacion-por-embarazo-la-penalizacion-de-los-cuidados>

**Tema 14** Ética y trato justo en el trabajo

**Notas para la enseñanza del tema:**

Palabras clave: Ética, subjetividad, procesos disciplinarios, privacidad y Responsabilidad Social corporativa.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La actividad está relacionada con el análisis de códigos de ética en las empresas.



Referencias bibliográficas:

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2010). *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares*. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>
- Snell, S., y Morris, S. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: Cengage Learning.

- Justia México. (2024). *Preguntas y Respuestas Sobre Aviso de Privacidad*. Recuperado de <https://mexico.justia.com/derecho-corporativo/aviso-de-privacidad/preguntas-y-respuestas-sobre-aviso-de-privacidad/>

## Tema 15 Empresa Socialmente Responsable

### Notas para la enseñanza del tema:

Palabras clave: ESR, principios ESR, RSC y dimensiones RSC.

Recomendaciones: Se comparte la estructura del tema y subtemas para tener claro el abordaje en clase. La evidencia final es sumatoria y secuencial (se requieren las evidencias 1 y 2), y se refiere a la presentación final de las compensaciones y prestaciones laborales para una empresa de giro restaurantero.



### Referencias bibliográficas:

- Nuño, P. (2023). *Diferencia entre RSC y Empresas Socialmente Responsables*. Recuperado de <https://emprendepyme.net/diferencia-entre-rsc-y-empresas-socialmente-responsables.html>
- RsyS. (2022). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE): qué es, definición, beneficios y ejemplos*. Recuperado de <https://responsabilidadsocial.net/responsabilidad-social-empresarial-rse-que-es-definicion-beneficios-y-ejemplos>



## Evidencia

### Avance de Evidencia 1

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

#### Instrucciones para elaborar la evidencia

1. Revisa con detenimiento el siguiente caso práctico.

La empresa de servicios Positive Teams está en proceso de expansión y busca optimizar su estructura organizacional para mejorar la gestión del talento humano. La dirección de la empresa ha identificado la necesidad de realizar una valuación de puestos que le permita establecer de manera justa y equitativa los salarios y beneficios de sus empleados. Para llevar a cabo esta tarea, se ha decidido contratar a un especialista en Recursos Humanos que se encargue de desarrollar esta evaluación detallada.

El objetivo principal de Positive Teams es implementar un sistema de compensación que refleje adecuadamente las responsabilidades y habilidades requeridas para cada puesto dentro de la organización. Además, buscan asegurarse de que esta evaluación contribuya al crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados, aumentando así la eficiencia y motivación en el lugar de trabajo.

A continuación, se presenta el organigrama de Positive Teams, que incluye los principales puestos dentro de la empresa:



2. Después de leer el caso y considerando tu experiencia en el área, realiza una valuación de puestos con el método de evaluación por puntos, basándote en el organigrama anterior.
  - a. Crea un cuadro para cada puesto, que incluya los criterios de evaluación, con asignación de puntos y grados (rúbricas).
  - b. Integra la información en una escala de puntos.
  - c. Elabora una tabla general que recopile toda la información, incluyendo el total de puntos por puesto (no es necesario agregar salarios).
  - d. Desarrolla una presentación digital para compartir tus hallazgos.
  - e. Responde las siguientes preguntas:
    - a. ¿Cuál es tu experiencia elaborando los formatos con criterios de evaluación por puntos y grados (rúbricas)?
    - b. ¿Te parece que el método de evaluación por puntos es una herramienta objetiva?  
¿Por qué?

Se realiza la entrega de la evidencia con base en los criterios de evaluación que se muestran en la rúbrica 1 (ver anexo 1).

## Avance de evidencia 2

Seguimiento a la propuesta de una valoración de puestos para una pequeña empresa de giro restaurantero.

### Instrucciones para elaborar la evidencia

1. Revisa con detenimiento la continuación del caso práctico.

La empresa de servicios Positive Teams se encuentra muy complacida con el trabajo que realizaste anteriormente, por lo que desea encargarte otro proyecto. En la actualización de la información del personal, se indica que recientemente se proyectó la contratación de nuevos puestos: un especialista en nóminas y un especialista en RR. HH.

Actualmente, los trabajadores solo reciben efectivo a cambio de su trabajo, y la empresa quiere implementar un sistema de compensación variable para competir con el mercado, sumando inicialmente un 10 % al sueldo devengado.

2. Con base en la información anterior, realiza lo siguiente:
  - a. Actualiza el cuadro de la valoración de puestos anterior, agregando los nuevos puestos y completando el resto de los datos.
  - b. A continuación, realiza una lista de cinco posibles incentivos y/o bonos que se podrían proponer para otorgar a los trabajadores.
  - c. Muestra cómo cada incentivo o bono que propones estará vinculado a la eficiencia de la empresa.
  - d. Diseña la fórmula o base para el otorgamiento de incentivos.
  - e. Expón tres beneficios para el trabajador al recibir estos incentivos y tres beneficios para la empresa al otorgarlos.
3. Responde las siguientes preguntas: ¿Qué opinas de tu propuesta para la empresa? ¿Crees que funcione? ¿Por qué?

Se realiza la entrega de la evidencia con base en los criterios de evaluación que se muestran en la rúbrica 2 (ver anexo 2).

## Evidencia final

Seguimiento a la propuesta de una valoración de puestos para una pequeña empresa de giro restauranero.

### Instrucciones para elaborar la evidencia

1. Revisa con detenimiento la continuación del caso práctico.

La empresa de servicios Positive Teams te ha realizado una propuesta de trabajo debido a la impresión positiva sobre tus habilidades. Mientras decides si aceptas o no el trabajo, es necesario resolver otra situación: la evaluación de desempeño.

2. Con base en la información anterior, realiza lo siguiente:

- a. Construye una autoevaluación genérica para los empleados basada en el método de evaluación del desempeño mediante gráficas, incluyendo al menos cinco aspectos.
- b. Diseña una evaluación para el jefe inmediato del empleado, aplicando el método de frases descriptivas con al menos cinco frases.
- c. Propón un formato para una evaluación de desempeño basada en el método de incidentes críticos para incluirlo en el expediente de cada empleado.

3. Responde las siguientes preguntas: ¿Qué aprendiste con esta actividad? ¿Aceptas la propuesta de trabajo? ¿Por qué?



## Anexos

## Anexo 1

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Desarrolla una valuación de puestos precisa.	30-26	25-21	20-0	30
	Elabora una valuación exhaustiva y precisa, utilizando el método de evaluación por puntos de manera correcta y completa.	Elabora una valuación adecuada, utilizando el método de evaluación por puntos, aunque con algunas imprecisiones menores.	No utiliza correctamente el método de evaluación por puntos, mostrando serias deficiencias en la valuación.	
Diseña cuadros claros y detallados para cada puesto.	20-17	16-14	13-0	20
	Diseña cuadros muy detallados y claros, con criterios de evaluación bien definidos y asignación precisa de puntos y grados.	Diseña cuadros aceptables, con criterios de evaluación y asignación de puntos y grados comprensibles, pero con áreas de mejora.	Los cuadros carecen de claridad y detalle, con criterios y asignaciones imprecisas o incompletas.	
Integra la información en una escala de puntos.	20-17	16-14	13-0	20
	Integra toda la información de manera lógica y coherente, creando una escala de puntos completa y bien estructurada.	Integra la información de forma adecuada, aunque la escala de puntos podría ser más detallada y estructurada.	La integración de la información es deficiente, y la escala de puntos es incompleta o mal estructurada.	
Elabora una presentación digital clara y atractiva.	20-17	16-14	13-0	20
	La presentación digital es muy clara, profesional y visualmente atractiva, facilitando la comprensión de los hallazgos.	La presentación digital es clara y cumple su propósito, aunque podría mejorar en profesionalismo y atractivo visual.	La presentación digital es confusa, poco profesional y no facilita la comprensión de los hallazgos.	

	10-9	8-7	6-0	
Responde preguntas con claridad y profundidad.	Responde las preguntas con gran claridad y profundidad, demostrando un conocimiento sólido del tema.	Responde adecuadamente las preguntas, demostrando un conocimiento suficiente del tema.	Las respuestas son poco claras, superficiales y demuestran un conocimiento limitado del tema.	10
Total				100%

## Anexo 2

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Actualiza la valoración de puestos.	30-26	25-21	20-0	30
	Completa y detalla con precisión los datos de los nuevos puestos, incluyendo todas las especificaciones requeridas.	Completa los datos de los nuevos puestos con la mayoría de las especificaciones requeridas.	No completa los datos de los nuevos puestos o falta la mayoría de las especificaciones requeridas.	
Propone incentivos y bonos.	20-17	16-14	13-0	20
	Presenta cinco incentivos/bonos claramente definidos y adecuados, vinculándolos directamente con la eficiencia empresarial.	Presenta cinco incentivos/bonos adecuados, pero la vinculación con la eficiencia empresarial es general o poco clara.	Presenta menos de cinco incentivos/bonos o los propuestos no son adecuados ni están vinculados a la eficiencia empresarial.	
Diseña la fórmula para otorgar incentivos.	20-17	16-14	13-0	20
	Diseña una fórmula o base para el otorgamiento de incentivos que es clara, lógica y equitativa.	Diseña una fórmula o base para el otorgamiento de incentivos que es funcional, pero podría ser más clara o equitativa.	La fórmula o base para el otorgamiento de incentivos es confusa, ilógica o inequitativa.	
Beneficios de los incentivos.	20-17	16-14	13-0	20
	Expone tres beneficios para los trabajadores y tres beneficios para la empresa que son claros, relevantes y bien fundamentados.	Expone tres beneficios para los trabajadores y tres beneficios para la empresa que son mayormente claros y relevantes.	Expone menos de tres beneficios para los trabajadores y/o la empresa, o los beneficios no son claros ni relevantes.	

	10-9	8-7	6-0	
Opinión sobre la propuesta.	Ofrece una opinión bien argumentada sobre la propuesta, explicando claramente su viabilidad y razones.	Ofrece una opinión sobre la propuesta, pero la argumentación podría ser más clara o completa.	La opinión sobre la propuesta es vaga, sin argumentos claros o faltan razones para su viabilidad.	10
Total				100%

## Anexo 3

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Actualiza la valoración de puestos.	30-26	25-21	20-0	30
	Completa y detalla con precisión los datos de los nuevos puestos, incluyendo todas las especificaciones requeridas.	Completa los datos de los nuevos puestos con la mayoría de las especificaciones requeridas.	No completa los datos de los nuevos puestos o falta la mayoría de las especificaciones requeridas.	
Propone incentivos y bonos.	20-17	16-14	13-0	20
	Presenta cinco incentivos/bonos claramente definidos y adecuados, vinculándolos directamente con la eficiencia empresarial.	Presenta cinco incentivos/bonos adecuados, pero la vinculación con la eficiencia empresarial es general o poco clara.	Presenta menos de cinco incentivos/bonos o los propuestos no son adecuados ni están vinculados a la eficiencia empresarial.	
Diseña la fórmula para otorgar incentivos.	20-17	16-14	13-0	20
	Diseña una fórmula o base para el otorgamiento de incentivos que es clara, lógica y equitativa.	Diseña una fórmula o base para el otorgamiento de incentivos que es funcional, pero podría ser más clara o equitativa.	La fórmula o base para el otorgamiento de incentivos es confusa, ilógica o inequitativa.	
Beneficios de los incentivos.	20-17	16-14	13-0	20
	Expone tres beneficios para los trabajadores y tres beneficios para la empresa que son claros, relevantes y bien fundamentados.	Expone tres beneficios para los trabajadores y tres beneficios para la empresa que son mayormente claros y relevantes.	Expone menos de tres beneficios para los trabajadores y/o la empresa, o los beneficios no son claros ni relevantes.	

	10-9	8-7	6-0	
Opinión sobre la propuesta.	Ofrece una opinión bien argumentada sobre la propuesta, explicando claramente su viabilidad y razones.	Ofrece una opinión sobre la propuesta, pero la argumentación podría ser más clara o completa.	La opinión sobre la propuesta es vaga, sin argumentos claros o faltan razones para su viabilidad.	10
Total				100%