



Administración de las Compensaciones

Clave LTRH2124



Índice

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



Información general del curso

Competencia del curso

Diferencia entre la atracción del talento y lo que fomentará una cultura de alto desempeño entre los mismos, con la finalidad de instituir una directriz de incentivos y compensaciones para que su personal logre generar su máximo esfuerzo y cumplimiento en las metas empresariales, por lo que es importante crear un modelo de beneficios y compensaciones ligado a una destreza integral de la empresa.





Introducción al curso

Te introducirás en el tema de las compensaciones en recursos humanos para adentrarte en un mundo donde la estrategia y la justicia convergen en un baile complejo y vital para el éxito organizacional. En un entorno donde el talento es el recurso más valioso, la compensación no es solo un pago por servicios, sino una herramienta estratégica para atraer, retener y motivar a los empleados más talentosos. Este campo desafía a los profesionales de recursos humanos a navegar por un mar de variables: desde la equidad interna entre roles hasta la competitividad externa en el mercado laboral. Además, el diseño de sistemas de compensación debe considerar las tendencias cambiantes, como la movilidad laboral, la diversidad generacional y las expectativas de una fuerza laboral cada vez más variada y exigente. En este contexto, la capacidad de diseñar paquetes de compensación atractivos y justos se convierte en una competencia crucial. Finalmente, con la evidencia del curso, serás conducido a explorar las complejidades y oportunidades de la gestión de compensaciones en recursos humanos, además de aventurarte en un terreno donde la creatividad, la imparcialidad y la estrategia convergen para impulsar el progreso y la prosperidad organizacional.



Metodología

El diseño del curso de Administración de las Compensaciones contempla la lectura del contenido, previo a la realización de las actividades o la evidencia, según corresponda en cada uno de los temas. El participante debe comprometer al menos tres horas a la semana para revisar los contenidos del curso, y cinco horas para realizar las actividades.

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.
- Ocasionalmente, encontrarás una actividad de aprendizaje con el propósito de aplicar y experimentar con los conceptos estudiados.

A través del curso debes trabajar en lo siguiente:

- 15 actividades
- 3 actividades
- 1 evidencia final



Bibliografía y recursos especiales

Libro de texto

Varela, R. (2018). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones* (3ª ed.). México: Pearson Educación.

ISBN: 9786073242332

Libros de apoyo

→ Dávalos, G. (2020). *Administración de la Compensación*. México: Independiente.

ASIN: Bo8JJLDQTL

→ Anaya, F. (2024). *Ley Federal del Trabajo Comentada*. México: Valdepeña.

ASIN: BoCW216S7K





Evaluación

Números	Evaluable	Ponderación
1	Actividad semana 1	10
2	Actividad semana 2	25
3	Actividad semana 3	30
4	Evidencia final	35
	<i>Total</i>	100



Índice de actividades

No.	Nombre	Objetivo	Temas
1	Las teorías atrás de la motivación y las compensaciones laborales	Comparar las tres teorías de la motivación (teoría del intercambio, teoría de la equidad y teoría de la expectativa de X valor), para visualizar la motivación en el trabajo y el papel de la compensación.	2
2	Análisis, descripción y valuación de puestos	Estimar el valor que proporciona sustentar la estructura de salarios mediante modelos de análisis, descripción y valuación de puestos para un mejor desempeño organizacional.	3,4,5,6,
3	Diseño y políticas de compensación	Expresar las políticas de compensación en un caso práctico.	7,8,9



Calendario

Temas	Actividades	Evidencia
1. Antecedentes históricos del salario en el mundo 2. La motivación en el trabajo y el papel de la compensación	✓	
3. Análisis de puestos 4. Valuación de puestos 5. Los modelos de valuación de puestos 6. El modelo de puntos	✓	
7. Diseño e instrumentación de la política de compensación 8. Los planes de incentivos 9. La equidad interna de la compensación	✓	
10. Marco legal y salario mínimo 11. Ley Federal del Trabajo y reformas 12. Contradicciones entre las legislaciones federales y los salarios mínimos 13. Prestaciones y beneficios 14. Administración de la compensación fija 15. Nuevas tendencias en la compensación variable		✓



Contenido del curso

Módulo 1: Introducción a las compensaciones

Tema 1	Antecedentes históricos del salario en el mundo
Tema 2	La motivación en el trabajo y el papel de la compensación
Tema 3	Análisis de puestos
Tema 4	Valuación de puestos
Tema 5	Los modelos de valuación de puestos
Tema 6	El modelo de puntos
Tema 7	Diseño e instrumentación de la política de compensación
Tema 8	Los planes de incentivos

Módulo 2. Compensaciones: marco regulador y tendencias

Tema 9	La equidad interna en la compensación
Tema 10	Marco legal y salario mínimo
Tema 11	Ley Federal del Trabajo y reformas
Tema 12	Contradicciones entre las legislaciones federales y los salarios mínimos
Tema 13	Prestaciones y beneficios
Tema 14	Administración de la compensación fija
Tema 15	Nuevas tendencias en la compensación variable



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 ante el grupo y conoce a su grupo. El profesor explica a los estudiantes, 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-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elige entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.	10 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introducirá los temas 1 y 2 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar.	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes realizan preguntas sobre el tema 1 y 2.	5 minutos
		Los estudiantes inician con la actividad 1 del cuadro comparativo de la semana.	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 tema 3 y 4 para la siguiente sesión.</p>	5 minutos

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 bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, 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 introducirá los temas 3 y 4 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 3 y 4.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes continúan con la actividad 1 de la semana, dándole forma con respecto a la rúbrica proporcionada y se preparan para la entrega.</p>	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

Actividad 1

Número y título de la actividad

1. Las teorías atrás de la motivación y las compensaciones laborales

Objetivo:

Comparar las tres teorías de la motivación (teoría del intercambio, teoría de la equidad y teoría de la expectativa de X valor), para visualizar la motivación en el trabajo y el papel de la compensación.

Requerimientos:

N/A.

Instrucciones:

1. Elabora un cuadro comparativo sobre las tres teorías de la motivación, incluyendo los siguientes aspectos:
 - Enfoque principal
 - Motivación
 - Factores clave
 - Predicciones
 - Aplicaciones
 - Limitaciones
2. Responde lo siguiente:
 - ¿Con cuál de las tres teorías, aplicadas al área académica, te identificas más? ¿Por qué?
 - ¿Cuál de las teorías consideras que se ajusta más a la generación de trabajadores de tu edad?
3. Reflexión personal: ¿Qué aprendiste con esta actividad?

Rúbrica



Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Conocimiento de las principales teorías de motivación laboral.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante demuestra un conocimiento sólido de las principales teorías de motivación laboral, identificando y explicando correctamente sus conceptos solicitados y aplicaciones prácticas.	El estudiante muestra un conocimiento adecuado de las principales teorías de motivación laboral, identificando y explicando de manera general sus conceptos solicitados y aplicaciones prácticas.	El estudiante muestra un conocimiento limitado de las principales teorías de motivación laboral, identificando y explicando de manera superficial sus conceptos solicitados y aplicaciones prácticas.	
Comprensión de la relación entre la motivación y las compensaciones laborales.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante demuestra una comprensión profunda de la relación entre la motivación y las compensaciones laborales, explicando de forma clara y precisa las dos preguntas solicitadas: - ¿Con cuál de las tres teorías, aplicadas al área académica, te identificas más? ¿Por qué? - ¿Cuál de las teorías consideras que se ajusta más a la generación de trabajadores de tu edad?	El estudiante muestra una comprensión adecuada de la relación entre la motivación y las compensaciones laborales, explicando de manera general las dos preguntas solicitadas: - ¿Con cuál de las tres teorías, aplicadas al área académica, te identificas más? ¿Por qué? ¿Cuál de las teorías consideras que se ajusta más a la generación de trabajadores de tu edad?	El estudiante muestra una comprensión limitada de la relación entre la motivación y las compensaciones laborales, explicando de forma superficial las dos preguntas solicitadas: - ¿Con cuál de las tres teorías, aplicadas al área académica, te identificas más? ¿Por qué? - ¿Cuál de las teorías consideras que se ajusta más a la generación de trabajadores de tu edad?	
Presentación clara y organizada de los contenidos.	20 - 16	15 - 11	10 - 0	20%
	El estudiante presenta los contenidos de manera clara, organizada y estructurada, incorporando una portada con los siguientes datos: nombre de la institución con encabezado, nombre y matrícula de estudiante, nombre de la materia, fecha de entrega y bibliografía (formato APA).	El estudiante presenta los contenidos de manera adecuada, con cierta organización y estructura, incorporando una portada con al menos tres de los siguientes datos solicitados: nombre de la institución con encabezado, nombre y matrícula de estudiante, nombre de la materia, fecha de entrega y bibliografía (formato APA).	El estudiante presenta los contenidos de manera confusa, desorganizada o sin estructura clara, pero se comprende la intención del trabajo.	
	20 - 16	15 - 11	10 - 0	

Autoanálisis personal.	El estudiante realiza un análisis reflexivo acerca de sus aprendizajes y la profundidad de ellos, para el tema abordado.	El estudiante realiza un análisis superficial acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	El estudiante realiza un análisis reflexivo limitado acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	20%
TOTAL				100%

Semana 2 Sesión 3

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 con la sesión 2 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, 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 introducirá los temas 5 y 6 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la actividad 2.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 5 y 6.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes inician con la actividad 2 de la semana con una estructura organizacional y un modelo de alineación.</p>	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

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 bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.	5 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introducirá los temas 7 y 8 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la actividad 2.	15 minutos
		Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 7 y 8.	5 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes continúan con la actividad 2 de la semana, dándole forma con respecto a la rúbrica proporcionada y se preparan para la entrega.	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.	5 minutos

Actividad 2

Número y título de la actividad

2. Análisis, descripción y valuación de puestos

Objetivo:

Estimar el valor que proporciona sustentar la estructura de salarios mediante modelos de análisis, descripción y valuación de puestos para un mejor desempeño organizacional.

Requerimientos:

N/A.

Instrucciones:

1. Estructura de la organización. Analiza detenidamente el siguiente organigrama de una tienda de conveniencia para mascotas.



Organigrama de la Tienda de conveniencia para mascotas "Happy croqueta"

- ¿Cuál es el nombre de este tipo de estructuras dentro de una organización?
 - Elije dos puestos del organigrama anterior y realiza un análisis de puesto para cada uno de ellos, considera el nombre, la descripción del objetivo y cinco requisitos para el puesto.
2. Construye un modelo de alineación.
 - Realiza una tabla por orden de jerarquía, donde el 1 es el más relevante y el 8 el menos relevante. En la primera columna escribe el orden descendente y en la segunda columna todos los puestos del organigrama anterior.
 - De la tercera a la séptima columna aparecen algunos criterios importantes para la valuación de puestos. Se asignan puntos del 1 al 5 a cada uno de estos factores, dependiendo de la importancia que se tenga para el cumplimiento de la meta en la organización.
 - Al final, suma en horizontal los puntos que alcanzó cada puesto. Puedes apoyarte en el ejemplo siguiente y modificar los datos que requieras.

Orden	Puestos	Habilidades y conocimientos	Esfuerzo físico	Responsabilidad	Contacto con personas	Impacto en la organización	Totales
1	Líder de tienda	5	2	5	5	5	22
2	...						
...	...						
...	...						
...	...						
...	...						
...	...						
...	...						

1. Reflexiona y responde:

- ¿Coincide el orden que elegiste con la puntuación que le asignaste a cada puesto con la columna del total de puntos? ¿A qué le atribuyes ese resultado?
- ¿Consideras que el puesto que salió mejor evaluado suele ser el mejor pagado? ¿Por qué?
- ¿Crees que la persona en el puesto menor evaluado trabaja menos? ¿Por qué?

2. Reflexión personal: ¿Qué aprendiste con esta actividad?

**Rúbrica**

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Conocimiento teórico.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante demuestra un amplio conocimiento teórico acerca de la estructura de la organización y el modelo de alineación. Además, el estudiante es capaz de explicar de manera clara y coherente los diferentes modelos utilizados en este contexto.	El estudiante muestra un conocimiento adecuado del tema, acerca de la estructura de la organización y el modelo de alineación, aunque con algunas lagunas o imprecisiones. Puede describir conceptos básicos y el modelo utilizado, pero requiere mayor profundización para una comprensión completa.	El estudiante demuestra un conocimiento limitado o poco preciso del tema acerca de la estructura de la organización y el modelo de alineación. No logra explicar correctamente los conceptos básicos y el modelo.	
Capacidad de análisis.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante muestra una gran capacidad de análisis al aplicar el modelo de valuación de puestos en una situación concreta. Es capaz de identificar y evaluar de manera precisa los distintos factores que influyen en la valuación de un puesto.	El estudiante posee una capacidad aceptable de análisis. Puede aplicar el modelo de valuación de puestos en una situación concreta, pero requiere mayor práctica y desarrollo para lograr una evaluación precisa y completa.	El estudiante presenta dificultades para analizar el modelo de valuación de puestos en una situación concreta. No es capaz de aplicar adecuadamente los modelos correspondientes.	
Aplicación práctica.	20 - 16	15 - 11	10 - 0	20%
	El estudiante demuestra una excelente capacidad de reflexión para contestar preguntas relacionadas tanto con los conocimientos teóricos como en situaciones prácticas. Puede identificar y describir con precisión los diferentes roles y responsabilidades de los puestos de trabajo, así como su valuación dentro de una estructura salarial.	El estudiante muestra una capacidad aceptable de reflexión para contestar preguntas relacionadas tanto con los conocimientos teóricos como en situaciones prácticas. Puede identificar y describir los roles y responsabilidades de los puestos de trabajo, aunque con algunas imprecisiones o falta de detalle.	El estudiante presenta dificultades para aplicar los conocimientos teóricos en situaciones prácticas. No logra identificar de manera precisa los roles y responsabilidades de los puestos de trabajo, ni realizar una valuación adecuada.	
	20 - 16	15 - 11	10 - 0	

<p>Análisis crítico y autoanálisis personal.</p>	<p>El estudiante demuestra un excelente nivel de pensamiento crítico al evaluar la importancia de los modelos de valuación de puestos. Es capaz de identificar áreas de mejora y proponer soluciones innovadoras. Además, realiza un análisis reflexivo acerca de sus aprendizajes y la profundidad de ellos, para el tema abordado.</p>	<p>El estudiante muestra una capacidad aceptable de pensamiento crítico al evaluar la importancia de los modelos de valuación de puestos, aunque no logra identificar todas las áreas de mejora ni proponer soluciones innovadoras de manera consistente. Además, realiza un análisis superficial acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.</p>	<p>El estudiante presenta dificultades para realizar un análisis crítico al evaluar la importancia de los modelos de valuación de puestos. No es capaz de identificar áreas de mejora o proponer soluciones innovadoras de manera efectiva. Además, realiza un análisis reflexivo limitado acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.</p>	<p>20%</p>
<p>TOTAL</p>				<p>100%</p>

Semana 3 Sesión 5

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 con la sesión 4 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, 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 introducirá los temas 9 y 10 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la actividad 3.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 9 y 10.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes inician con la actividad 3 de la semana con un caso práctico sobre políticas de compensación.</p>	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

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 5 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, donde los estudiantes romperán el hielo para interrelacionarse.	5 minutos
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales. 	El profesor introducirá los temas 11 y 12 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la actividad 3.	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 11 y 12	5 minutos
		Los estudiantes continúan con la actividad 3 de la semana, dándole forma con respecto a la rúbrica proporcionada y se preparan para la entrega.	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.	5 minutos

Actividad 3

Número y título de la actividad

3. Diseño y políticas de compensación

Objetivo:

Expresar las políticas de compensación en un caso práctico.

Requerimientos:

N/A.

Instrucciones:

A. Analiza el siguiente caso:

Industrias López es una empresa manufacturera líder en la región, que tiene una fuerza laboral de 200 empleados: 90% son trabajadores manuales y el otro 10% se trata de diferentes líderes de área con el mayor tiempo de antigüedad en la empresa.

Con ese 10% de personal especializado se enfrenta al reto de mantener a su personal clave, debido a ofertas salariales competitivas por parte de empresas rivales. El sistema de compensación actual de la empresa se basa en un salario base estándar y un paquete de beneficios, lo que no resulta suficientemente atractivo para atraer y retener a los mejores talentos.

En una lluvia de ideas del área de RR. HH, se acordó de diseñar un programa de bonificaciones por desempeño del 5% adicional al salario, que recompense a los empleados por superar las expectativas y alcanzar los objetivos de la empresa. Esto ayudará a motivar a los trabajadores, mejorar su rendimiento y reducir la rotación de personal. Y tú serás responsable de realizarlo.

- B. A continuación, deberás presentar el plan de compensación a través de la guía proporcionada. Las respuestas a las preguntas deben ser formales y completas para presentarlas en una junta directiva de Industrias López.
1. **Métricas de desempeño:** ¿Qué factores vas a medir (productividad, calidad, seguridad laboral, ahorro de costos, servicio al cliente, entre otros), para establecer la bonificación?
 2. **Objetivos de bonificación:** ¿Cuánto sería el monto en porcentaje, cantidad, piezas, tiempo, ahorro de costos, clientes satisfechos, entre otros, que deben cubrir para ganar la bonificación? (Recuerda que debe ser alcanzable).
 3. **Comunicación:** ¿Cómo anunciarás la nueva política de compensación? (Recuerda que la política debe ser clara y generalizada para todo el personal).

4. **Monitorear y evaluar el desempeño:** ¿Quién o quiénes darán seguimiento a la nueva política? ¿Cómo se llevará el registro de cumplimiento?
 5. **Seguimiento:** ¿Quién o quiénes darán información constante y oportuna a los trabajadores para que puedan monitorear su progreso y realizar ajustes según sea necesario?
 6. **Pago de bonificaciones:** ¿Cómo se pagarán las bonificaciones y cada cuándo se realizarán para los empleados que alcancen o superen sus objetivos de desempeño?
- C. Reflexión personal: ¿Qué aprendiste con esta actividad?

**Rúbrica**

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Precisión en la expresión de las políticas de compensación.	20 - 16	15 - 11	10 - 0	20%
	Demuestra un grado excepcional de precisión al expresar las políticas de compensación en el caso práctico.	Expresa las políticas de compensación de manera clara y precisa en el caso práctico.	Presenta dificultades para expresar de manera clara y precisa las políticas de compensación en el caso práctico.	
Coherencia en la estructura y organización de las políticas de compensación.	25 - 21	13 - 20	12 - 0	25%
	Organiza las políticas de compensación de forma coherente y con una estructura lógica en el caso práctico.	Organiza las políticas de compensación de manera adecuada en el caso práctico, aunque podría mejorar la coherencia y estructura.	Presenta dificultades en la organización y estructura de las políticas de compensación en el caso práctico.	
Análisis de la conveniencia de tener claros los pasos a seguir en las políticas de compensación.	25 - 21	13 - 20	12 - 0	25%
	Realiza un análisis exhaustivo y profundo de la conveniencia de tener claros los pasos a seguir en las políticas de compensación del caso práctico.	Realiza un análisis adecuado de la conveniencia de tener claros los pasos a seguir en las políticas de compensación del caso práctico, aunque podría incluir más detalles o ejemplos.	Presenta un análisis superficial o incompleto de la conveniencia de tener claros los pasos a seguir en las políticas de compensación del caso práctico.	
Uso de ejemplos y casos prácticos para ejemplificar las políticas de compensación, así como realizar un autoanálisis crítico personal.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	Utiliza ejemplos y casos prácticos de forma ejemplar para ilustrar y ejemplificar las políticas de compensación en el caso práctico. Además, realiza un análisis reflexivo acerca de sus aprendizajes y la profundidad de ellos, para el tema abordado.	Utiliza ejemplos y casos prácticos de manera adecuada para ilustrar y ejemplificar las políticas de compensación en el caso práctico, aunque podría incluir más variedad. Además, realiza un análisis superficial acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	Presenta dificultades para utilizar ejemplos y casos prácticos para ilustrar y ejemplificar las políticas de compensación en el caso práctico. Además, realiza un análisis reflexivo limitado acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	
TOTAL			100%	



Semana 4 Sesión 7

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 con la sesión 6 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, 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 introducirá los temas 13 y 14 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la evidencia final.</p>	15 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 13 y 14.</p>	5 minutos
		<p>Los estudiantes inician con la evidencia final de la semana con prácticas de salario y tendencias de compensación variable.</p>	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

Semana 4 Sesión 8

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 7 e informa las tareas del día.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i> para el desarrollo personal. • Actividad de confianza para fomentar un buen clima de aprendizaje y compañerismo. 	<p>El profesor elegirá entre una actividad de <i>mindfulness</i> (existen recursos en Tecmilenio, preguntar al coordinador) o una actividad de confianza, 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 introducirá el tema 15 mediante historias, casos, anécdotas o vivencias. Luego una explicación sobre los subtemas a tratar y los puntos clave de la entrega de la evidencia final.</p>	10 minutos
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades para el estudiante. 	<p>Los estudiantes realizarán preguntas sobre el tema 15 y plantearán inquietudes sobre la evidencia final.</p>	10 minutos
		<p>Los estudiantes continúan con la evidencia final, dándole forma con respecto a la rúbrica proporcionada y se preparan para la última entrega.</p>	20 minutos
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Cierre o plenaria. 	<p>El profesor guiará a los estudiantes a destacar los aprendizajes claves de la sesión.</p>	5 minutos

Evidencia final

Diferencia entre la atracción del talento y lo que fomentará una cultura de alto desempeño entre los mismos, con la finalidad de instituir una directriz de incentivos y compensaciones para que su personal logre generar su máximo esfuerzo y cumplimiento en las metas empresariales, por lo que es importante crear un modelo de beneficios y compensaciones ligado a una destreza integral de la empresa.

- Requerimientos:

N/A.

- Instrucciones para realizar la evidencia:

1. **Lee con atención focalizada, el siguiente caso:**

Caso TecnInnovación

Imagina que eres el gerente de Recursos Humanos de una empresa ficticia llamada TecnInnovación, dedicada al desarrollo de *software*. La empresa ha tenido un año exitoso, con un crecimiento del 20% en sus ventas y un aumento significativo en sus utilidades.

En una junta directiva, se acordó diseñar un plan de compensaciones más beneficioso para los trabajadores. Las prestaciones fijas son de ley, pero las variables son el área por desarrollar. Y esa tarea es tu responsabilidad.

1. **Establece el salario mínimo establecido por la ley en México:** Investiga el salario mínimo vigente en tu localidad para los puestos de trabajo operativos existentes en TecnInnovación. Proporciona el dato del salario diario SMD y el salario mensual.
 - a. **Espacio de reflexión:** ¿Consideras que es un salario digno y suficiente para...
 - ...una persona soltera que vive con sus padres? ¿Por qué?
 - ...una persona que quiere independizarse y tener casa propia? ¿Por qué?
 - ...una familia promedio de cuatro personas, donde solo una persona es el sostén económico del hogar? ¿Por qué?
2. **Diseña un plan de compensación:** Desarrolla un plan de compensación en un cuadro que incluya información acerca de cada uno de los elementos en la propuesta: tipo de plan, criterios de elegibilidad, cálculo de beneficio, forma y periodicidad de pago, si paga impuestos o no (ver tema 13).
 - Mínimo cinco elementos en el plan de compensaciones. Para información de prestaciones variables, beneficios y/o bonificaciones (ver tema 8).

Ejemplo:

Propuesta	Tipo de plan	Criterios de elegibilidad	Cálculo de beneficio	Forma y periodicidad de pago	Impuestos (Sólo efectivo)
Anteojos con graduación	Asignación fija, 1 par por año	Antigüedad mayor a 1 año	Cantidad fija de \$1,500 pesos	A través de un vale en ópticas participantes, se otorga en el mes de noviembre.	No
...					
...					

- b. **Espacio de reflexión:** ¿Consideras que tu plan de prestaciones está diseñado tomando en cuenta...
 - ...el beneficio de la empresa y de los trabajadores por igual? ¿Por qué?
 - ...que sea igualmente motivador para trabajadores jóvenes y para trabajadores mayores, de cualquier género? ¿Por qué?

- ...que pueda ser sostenible económicamente para la empresa a largo plazo? ¿Por qué?
3. Al cuadro anterior, agrega dos elementos más que tengan relación con las tendencias en las prestaciones variables (ver tema 15) y llena con toda la información restante.
 - c. Espacio de reflexión: ¿Consideras que tu propuesta del plan de compensación tendrá impacto en...
 - ...la motivación de los trabajadores para generar lealtad y compromiso con la empresa?
 - ...la productividad y calidad en la rentabilidad de la empresa?
 - ...ofrecer mejor calidad de vida para los habitantes en general de una localidad?
 4. Reflexión personal: ¿Qué aprendiste con esta actividad?

- **Entregables:**

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

- Realiza la entrega de tu evidencia con base en los criterios de evaluación que se muestran en la rúbrica.

**Rúbrica**

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Conocimiento teórico e investigación.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante muestra un profundo conocimiento teórico sobre el tema, demostrando comprensión de los conceptos clave y su aplicación en diferentes contextos. Además, muestra habilidades avanzadas de investigación, utilizando fuentes confiables.	El estudiante tiene un buen conocimiento teórico sobre el tema y es capaz de aplicar los conceptos en situaciones concretas. Además, muestra algunas habilidades avanzadas de investigación.	El estudiante tiene un conocimiento limitado o superficial sobre el tema, mostrando dificultades para aplicar los conceptos de manera efectiva. Además, no muestra habilidades de investigación.	
Análisis crítico y reflexivo.	30 - 25	24 - 16	15 - 0	30%
	El estudiante realiza un análisis crítico exhaustivo de las tendencias actuales en la compensación variable, y aplica convenientemente la información.	El estudiante realiza un análisis crítico adecuado de las tendencias en la compensación variable, pero no logra establecer un plan de acción concreto.	El estudiante tiene dificultades para realizar un análisis crítico y se limita a describir las tendencias sin profundizar en su evaluación.	
Utiliza un caso práctico para expresar su dominio.	20 - 16	15 - 11	10 - 0	20%
	El estudiante presenta ejercicios y respuestas coherentes y congruentes a la demostración de dominio del tema de salario y tendencias de compensación variable.	El estudiante presenta algunos ejercicios y respuestas coherentes y congruentes a la demostración de dominio del tema de salario y tendencias de compensación variable.	El estudiante no presenta ejercicios y respuestas coherentes y congruentes a la demostración de dominio del tema de salario y tendencias de compensación variable.	
Autoanálisis personal.	20 - 16	15 - 11	10 - 0	20%
	El estudiante realiza un análisis reflexivo acerca de sus aprendizajes y la profundidad de ellos, para el tema abordado.	El estudiante realiza un análisis superficial acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	El estudiante realiza un análisis reflexivo limitado acerca de sus aprendizajes, para el tema abordado.	
TOTAL				100%