

Vicerrectoría de Maestrías y Programas Ejecutivos
Dirección de Diseño Académico

Guía para el Profesor

Compensaciones y prestaciones laborales



Índice

Certificados	3
¿Certificado o certificación?	3
Certificado en Administración de Talento y Capital Humano	4
Competencia global del certificado	4
Competencia del curso	4
Metodología del curso	4
Temario	6
Bibliografía y recursos especiales	7
Evaluación y agendas	7
Notas de enseñanza	8

Certificados

Para entender la importancia del curso del cual usted será **Facilitador**, es necesario ofrecer un contexto mayor sobre el programa de **Certificados** de la Universidad Tecmilenio, pues son parte medular del nuevo modelo educativo basado en el **aprender haciendo** y en **brindar una experiencia educativa a la medida de los alumnos**.

Un certificado es un **programa académico corto compuesto de varias materias**, embebido en la segunda mitad del plan de estudios de profesional, que busca desarrollar **competencias muy específicas** en el alumno y lo prepara para desempeñarse de la mejor manera en un empleo.

SABER + HACER + BIEN

Con este enfoque, buscamos en los egresados de profesional que además de **saber** (tener un conocimiento teórico), también sean **capaces de hacer** (tener la habilidad de realizar una tarea) y de **saber-hacer** (entender lo que se hace y tener la capacidad para hacerlo de la mejor forma).

En Universidad Tecmilenio, **aprender haciendo** significa que el participante cursará **Certificados en los que desarrolla competencias disciplinares de especialidad que son valoradas por el mercado laboral**, convirtiéndose en un profesional altamente competente y elevando así su índice de empleabilidad.



La mayoría de nuestros Certificados se compone en promedio de cuatro materias, las cuales tienen un seguimiento lógico y terminan con un proyecto de gran calado y un alto nivel de complejidad (última materia). Una correcta realización del proyecto integrador demostrará el dominio de la competencia global declarada en cada certificado.

¿Certificado o certificación?

Es muy importante tener en claro que un certificado y una certificación son dos cosas distintas. Un **certificado** es un reconocimiento formal que **otorga internamente la Universidad Tecmilenio** a los estudiantes que demuestren haber aprobado las materias correspondientes, y adquirido la **competencia** global del certificado.

Por su parte, la **certificación** es también un reconocimiento, pero ésta se obtiene a través de la acreditación de un curso específico del programa académico de la Universidad y aprobando un examen de suficiencia aplicado por una **entidad acreditadora externa** (mapas mentales, idiomas, uso de software, etc.).

Su trabajo como docente Facilitador de este curso es muy importante para nosotros. Gracias por aportar su conocimiento y experiencia en la impartición de este certificado. A continuación, podrá revisar información detallada del curso que impartirá.

GUÍA PARA EL PROFESOR

Certificado en Administración de Talento y Capital Humano

El certificado de Administración de Talento y Capital Humano se compone de **tres** cursos, con la siguiente progresión:



Como se puede apreciar, este curso de **Compensaciones y prestaciones laborales** es el segundo curso del certificado de Administración de Talento y Capital Humano. Por lo mismo, es importante que como **Facilitador verifique** que sus estudiantes hayan aprobado los cursos anteriores, pues de no haberlo hecho se podrá ver afectado el aprovechamiento académico de este curso.

Competencia global del certificado

Al finalizar el certificado de **Administración de Talento y Capital Humano**, el participante deberá haber desarrollado y adquirido la siguiente competencia global, en toda su extensión:

Desarrolla estrategias de detección de talentos y propone mejores prácticas para la administración de recursos humanos en las organizaciones.

Competencia del curso

La competencia específica que el participante habrá de obtener al aprobar satisfactoriamente el curso de **Compensaciones y prestaciones laborales** es la siguiente, en toda su extensión:

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

Metodología del curso

En este curso de **Compensaciones y prestaciones laborales** se revisarán 13 temas divididos en 2 módulos.

GUÍA PARA EL PROFESOR

En cada tema, el participante encontrará:

- Una breve explicación del tema que ayudará al estudiante a ampliar su conocimiento.
- Una serie de lecturas y videos obligatorios para una mejor comprensión de los temas.
- Una lista de lecturas y videos recomendados para complementar el estudio del tema.
- Una práctica no evaluable que servirá para repasar los conceptos abordados en el tema.
- Una tarea o actividad de aprendizaje (evaluable) cuyo propósito es aplicar y experimentar con los conceptos estudiados.

A lo largo del curso, el participante debe trabajar en lo siguiente:

- 13 actividades
- 1 entrega final de evidencia

Actividades

Las actividades deben enviarse a través de la plataforma Blackboard en la fecha indicada.

Evidencia

El proyecto final (evidencia) de este curso consiste en generar una propuesta de políticas de compensaciones y laborales del área de recursos humanos enfocados a los objetivos estratégicos de la empresa y de acuerdo a las áreas de oportunidad detectadas en las políticas actuales de la organización. A través de ella el participante demostrará la capacidad de aplicar los conocimientos y habilidades que obtendrá a lo largo de los temas revisados en el curso. Es importante revisar la agenda del curso, pues la mayoría de las **evidencias requieren entregas de avances** que los alumnos tienen que realizar conforme avanza el periodo académico.

Tanto usted como los participantes podrán encontrar información sobre la evidencia dentro del curso, siguiendo esta ruta:

Mi curso > Inicio > Evidencia, como se muestra enseguida:

 Haz clic en las imágenes para ver la información.



Bienvenida

¡Bienvenido a tu curso Manejo farmacológico del síndrome metabólico!

En él estudiarás los tratamientos utilizados en pacientes con diabetes, hipertensión, obesidad, dislipidemias e hígado graso.

[Seguir leyendo...](#)



¿Qué voy a aprender?

En este curso aprenderás sobre el síndrome metabólico.

El síndrome metabólico es uno de los principales problemas que atenderás en tu práctica diaria, ya que el manejo de la obesidad y la diabetes forman parte de tus competencias como personal de la salud.

[Seguir leyendo...](#)



¿Cómo voy a aprender?

El curso está diseñado para que adquieras la capacidad de identificar pacientes con síndrome metabólico, por medio de la adecuada medición de parámetros corporales y clasificación de acuerdo a peso y talla.

[Seguir leyendo...](#)

NOTA

Es de suma importancia que enfatice en los participantes guardar todos los trabajos y productos que generen durante el curso (actividades, tareas, evidencias). Esto les servirá para conformar un portafolio personal de proyectos, así como para la elaboración de su proyecto integrador (último curso del certificado). Para ello, se le solicita colocar un aviso en Blackboard (sección Announcements), tomando como referencia el siguiente texto:

“Estimado participante, recuerda guardar siempre una copia digital de todos los trabajos, actividades y evidencias que realices en tus cursos. Contar con estos documentos te será de utilidad especialmente para dos fines:

1. *Conformar un portafolio personal de proyectos, que te servirá como un medio importante para enriquecer tu proyección profesional.*
2. *Poder elaborar el proyecto integrador de tu certificado (última materia).*

Por lo tanto, asegúrate de respaldar todos tus documentos localmente en un disco duro (computadora + USB flash drive), y de preferencia también almacenarlos en la nube (servicios como Dropbox y Google Drive).”

Temario

Los temas que se abordarán en este curso de certificado son los siguientes:

1. Bases fundamentales de la organización vistas desde recursos humanos
2. Introducción a compensaciones
3. Evaluación de desempeño
4. Sistema de valuación de puestos
5. Sueldos y salarios
6. Compensación variable
7. Beneficios y prestaciones
8. Remuneración basada en competencias

- 9. Laboral
- 10. Igualdad de oportunidades
- 11. Ética y trato justo en el trabajo
- 12. Seguridad e higiene
- 13. Empresa Socialmente Responsable

Bibliografía y recursos especiales

El libro de texto que deberán adquirir los participantes es el siguiente:

- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. México: Granica.

Evaluación y agendas

La evaluación del curso se estructura de la siguiente manera:

Unidades	Instrumento Evaluador	Puntaje
4	Actividades	40
1	Evidencia	60
Total		100 puntos

Dichos productos se entregarán de acuerdo a la siguiente agenda, definida una vez que se hayan **validado fechas y valores con la información disponible en Servicios en Línea:**

Agenda	
Actividades	Puntaje
Actividad 1	10
Actividad 2	10
Avance 1 evidencia	30
Actividad 3	10
Actividad 4	10
Entrega final evidencia	30
Total	100

Banner

Estimado profesor, no olvide capturar las calificaciones de su grupo en las fechas indicadas.

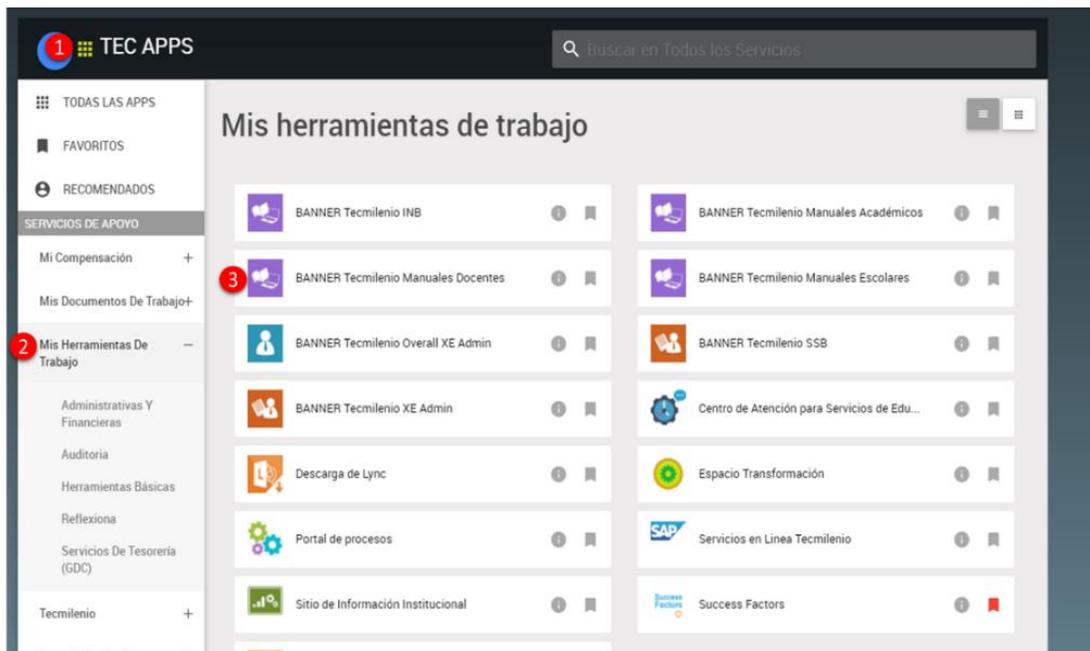
Puede ver un manual para capturar calificaciones siguiendo esta ruta en Mi espacio:

- Mi espacio → TEC Apps → Mis Herramientas de Trabajo → BANNER Tecmilenio Manuales Docentes

Si imparte clase de manera presencial, puedes ver un manual para capturar inasistencias siguiendo esta ruta en Mi espacio:

- Mi espacio → TEC Apps → Mis Herramientas de Trabajo → BANNER Tecmilenio Manuales

GUÍA PARA EL PROFESOR



Notas de enseñanza

Antes de impartir el curso, por favor revise de manera general los datos y conceptos proporcionados en el mismo, con el fin de detectar y, en su caso, poder actualizar y/o enriquecer previamente la información específica al tiempo en que se está impartiendo el curso.

Un aspecto de gran importancia en el desarrollo de los temas es su involucramiento como Facilitador para propiciar que la competencia del curso se cumpla. Además, debe preparar a los participantes para que vayan desarrollando propuestas de soluciones innovadoras a problemas actuales propios del área de estudio. Enseguida puede revisar las notas de enseñanza generales y por tema para este curso.

Generalidades

Para la impartición de este curso se sugiere:

1. Revisar con tiempo la lista de entregables y la agenda en Banner para saber en qué temas y semanas se deben realizar las actividades.
2. Revisar el manual de Blackboard para conocer las mejores formas de mantener una comunicación constante y efectiva con los estudiantes, despejar dudas y motivarlos. Puedes ver un tutorial de la plataforma en esta liga: <https://drive.google.com/file/d/1PbQgW47gdmob1YQ42NhMXkrwcy9Ys4dl/view?usp=sharing>
3. Revisar periódicamente el foro de dudas en Blackboard para resolver las preguntas e inquietudes de los participantes acerca de las actividades y la evidencia.
4. Motivar al alumno a participar y realizar sus actividades a tiempo.
5. Proveer retroalimentación constante de las actividades que realizan los participantes.
6. Elaborar una Agenda y subirla a la plataforma para que los participantes puedan visualizar de manera esquemática los temas y actividades que deberán revisar cada semana.

Generalidades

7. Recordar (opcionalmente) a los participantes acerca de las entregas de sus actividades por medio de la sección de Avisos de Blackboard.
8. Enriquecer el curso con videos o lecturas adicionales.

Tema 1

Objetivo:

Desarrollar la estrategia de recursos humanos de la empresa donde se realiza la práctica.

Notas para la enseñanza del tema:

- Documentarse y leer sobre las lecturas expuestas en clase.
- Revisar los videos sugeridos en el tema Empresa socialmente responsable, así como prácticas de otras empresas.
 - Documentarse sobre las revistas Empresa socialmente responsable.

Tema 2

Objetivo:

Conocer los beneficios e impactos laborales en materia de compensaciones, beneficios y prestaciones.

Notas para la enseñanza del tema:

- Entender el rol de compensaciones en una organización, si no hay un área definida es importante mencionar y recalcar que es responsabilidad del líder de recursos humanos.
- Conocer y entender el impacto de las compensaciones en una organización.
- Leer sobre la teoría de motivación de Maslow.
- Utilizar y leer los libros de apoyo.

Tema 3

Objetivo:

Conocer la importancia de las evaluaciones de desempeño y el impacto que tiene en la organización.

Notas para la enseñanza del tema:

Invita a la reflexión a los alumnos sobre la importancia de las evaluaciones de desempeño. Además les debe quedar claro que éste es un proceso que busca enriquecer el crecimiento de las personas y por consecuencia el de la organización.

Tema 4

Objetivo:

Analizar la importancia de la evaluación de los puestos de una organización y los criterios a considerar para la definición de la remuneración económica.

Notas para la enseñanza del tema:

- Que los alumnos reflexionen sobre la importancia de las evaluaciones de puesto y sobre tener información de los puestos, el cual es un proceso que busca generar equidad en los empleos en el sistema de recompensa definido por la organización.

Tema 5

Objetivo:

Conocer la importancia de cómo se define y se asigna un salario al personal.

Notas para la enseñanza del tema:

- Entender la diferencia de sueldos y salarios.
- Tener práctica en el tema de análisis de equidad de sueldos y salarios.
- Conocer encuestas de sueldos y salarios, por ejemplo de American Chamber México.
 - Leer las lecturas recomendadas sobre el tema.

Tema 6

Objetivo:

Conocer la importancia de contar con esquemas de compensación variable y el impacto que tienen en la organización.

Notas para la enseñanza del tema:

- Es importante que leas la ley federal de trabajo para que conozcas un poco más acerca de lo que nos marca.

Notas para la actividad:

1. La intención que tiene el ejercicio es que los estudiantes generen una propuesta en la cual se tenga que asignar una meta de venta y pagar una comisión en base a los jugos vendidos, la propuesta de compensación puede incluir bonos, incentivos y comisiones.

Tema 7

Notas para la enseñanza del tema:

Tema 7

1. No olvidemos que el ser humano tiene diferentes motivaciones las cuales los impulsan a conseguir metas personales, familiares, laborales y personales. Por lo que las organizaciones no deben de perder de vistas las necesidades del ser humano, la función principal de un líder de recursos humanos es lograr entender estas necesidades básicas para convertirlas en la propuesta de valor para los empleados.
2. Es importante entender y evaluar el impacto que pueden llegar a tener los beneficios y prestaciones de una organización en el ser humano, probablemente nos podemos encontrar con gente joven que no valora el hecho de tener prestaciones porque ellos buscan actualmente flujo económico, ya que sus necesidades son diferentes a la de una persona que ya tiene un compromiso familiar y se ve beneficiado. Al momento de entender el perfil que requiere una organización para lograr resultados en el negocio podemos considerar y/o evaluar el paquete de prestaciones.
3. El líder de recursos humanos debe de entender y conocer la estrategia de negocio para adaptar y adecuar la propuesta de valor para el empleado

Tema 8

Objetivo:

Conocer la importancia y el impacto que se tiene en las organizaciones por contar con beneficios y prestaciones en las empresas.

Notas para la enseñanza del tema:

4. Es importante conocer y leer la ley federal de trabajo en cuanto al tema de beneficios y prestaciones
5. Conocer encuestas de beneficios y prestaciones de empresas.
6. Leer temas relacionado a beneficios y prestaciones.
7. Revisar los videos y presentarlos en clase para temas de discusión.

Es importante conocer sobre la propuesta de valor en algunas empresas en las que se hablan de los beneficios y prestaciones en las empresas.

Tema 9

Objetivo:

Conocer cuál es el rol de laboral dentro de la organización y cuáles son los lineamientos en los que se basa para el cumplimiento del mismo.

Notas para la enseñanza del tema:

1. Lo que puede enriquecer más el tema es leer a detalle lo que la ley del trabajo.

Tema 10

Notas para la enseñanza del tema:

Las personas se encuentran en una búsqueda constante para poder llegar a cumplir su proyecto de vida. En ese camino existirán muchas opciones que contribuyan a llegar o no a esa meta en un tiempo determinado. El poder tener acceso a las oportunidades laborales puede representar para cada individuo la libertad y seguridad de llegar al cumplimiento de esas metas.

Tema 11

Notas para la enseñanza del tema:

Los seres humanos tenemos **parámetros éticos**, ya sea explícitos o implícitos, los cuales dan pauta a la convivencia y desarrollo en los diferentes ámbitos de nuestra vida en el trabajo, escuela, familia, etc. los cuales permiten hacer una mejor convivencia entre todos.

La acción realizada por el socio de mi amiga fue un comportamiento no esperado que se salía de los rangos éticos tanto para los compañeros como para el cliente

Tema 12

Notas para la enseñanza del tema:

Como se ha podido observar, para que suceda un accidente hace falta que se mezclen distintas circunstancias y la responsabilidad no recae en una persona, sino en un sistema que falla.

Es por eso que se menciona al gerente o director como el principal responsable de asegurar que la compañía tenga programas de prevención y mecanismos para evitar accidentes, porque él es quien se debe asegurar que todos los sistemas o interacciones funcionen adecuadamente, los mandos medios de retransmitirlo y los operativos de respetar los reglamentos y procedimientos de trabajo establecidos.

Tema 13

Notas para la enseñanza del tema:

Como Jefe de Recursos Humanos te piden que comiences a liderar el proyecto para revisar la factibilidad de registrar a la organización como “Empresa Socialmente Responsable”.

Deberán reflexionar la siguiente pregunta:

¿Cómo empezarías el diagnóstico para revisar esta factibilidad, con indicadores de negocio, o con encuestas de la comunidad?

Asegurarse de que los participantes comprendan

- ¿Qué es la responsabilidad social?
- ¿Cuál es el principal beneficio para una empresa tener la certificación de Empresa Socialmente Responsable?
- ¿Cuáles consideras acciones que promuevan la responsabilidad social para empresas con giro: cervecero, vehicular, refresquero?