Tarea del curso: "Intel·ligència Artificial, Educació Superior i Agència del Professorat"

Centro: Universitat de València
Profesorado: Andreu Blesa. Universitat Jaume I.
Fechas: 18 de febrero y 4 y 25 de marzo.

Autor: Lorenzo Revuelto Taboada. Departamento de Dirección de Empresas "Juan José Renau Piqueras". Universitat de València.

Objetivos del ejercicio:
El presente ejercicio tiene como objetivo, aprender a diseñar sistemas retributivos coherentes con la estrategia de una empresa concreta y con la realidad de su sector de actividad y de su entorno competitivo en general.
Asimismo, se pretende avanzar en el conocimiento y uso profesional y responsable de la IA Generativa como apoyo para la elaboración de una herramienta de simulación salarial con potencial para su aplicación práctica.

Medios a disposición del estudiantado
El presente ejercicio se realizará con el soporte de la versión de Copilot, IA Generativa, a la que pueden tener acceso a través de su cuenta educativa de Microsoft como miembros de la Universidad de Valencia (ver instrucciones de las páginas 7 a 10).
Además de las instrucciones recogidas en este documento, los materiales proporcionados a través del aula virtual y el asesoramiento del profesor responsable, los estudiantes contarán con un tutor académico socrático para resolver dudas en materia de sistemas retributivos.
Un tutor académico socrático gestionado por IA actúa como un educador que aplica el método socrático (basado en Sócrates) para guiar el aprendizaje. En lugar de transmitir información directamente o dar respuestas, este tutor utiliza preguntas incisivas y abiertas para motivar a los estudiantes a pensar por sí mismos, descubrir conocimiento y desarrollar el pensamiento crítico. El tutor basa su metodología en cuestionar constantemente el "porqué" de las cosas, llevando al estudiante a profundizar más allá de la comprensión superficial y ayuda al estudiante a identificar los límites de su conocimiento actual, motivando la búsqueda de conceptos sólidos. La configuración del mismo se puede encontrar en el anexo 2.

Enlace al tutor socrático: Pegar este enlace en navegador y acceder a tutor socrático (no sé por qué no funciona pinchando directamente en el enlace, debe ser un tema informático que no sé resolver ni con las instrucciones de Copilot)
https://m365.cloud.microsoft/chat/?titleId=T_e4483985-b5b0-09bb-ee99-e0cc1524d15a&source=embedded-builder

Planificación del trabajo:
Según la guía académica de la signatura 42742 Sistemas Retributivos, la parte B que corresponde a Organización de empresas cuenta con 3 sesiones teóricas de 3 horas cada una, 1 sesión de tutoría de 3 horas y unas 25 horas de trabajo del estudiante.
El presente trabajo supondrá el 80% de la nota de esta parte, 40% la parte de grupo y 40% la parte individual. El 20% restantes se evaluará en función de asistencia y participación activa en las clase y tutorías presenciales u online.
Las sesiones presenciales servirán para aclarar algunos conceptos teóricos clave y guiar, asesorar y proporcionar feedback a los estudiantes en relación a la elaboración del trabajo.
Sesión 1: Presentación de la asignatura. Contenidos básicos de la materia II y presentación de las tareas y

sus objetivos.
Sesión 2: Contenidos básicos de la materia II. Recomendaciones en relación al uso de la IA. Presentación del tutor socrático SSRR. Inicio de la fase 1 ejercicio de Benchmark Sectorial. Asesoria a estudiantes. Pactar fechas para las entregas grupales e individuales
Sesión 3: Contenidos básicos de la materia III. Continuamos con ejercicio de Benchmark Sectorial. Presentación modelo de herramienta de simulación salarial. Asesoría a estudiantes.
Sesión 4: Contenidos básicos de la materia IV. Inicio de la fase 2, construcción de un sistema retributivo coherente con el entorno y la estrategia organizativa y de RRHH.
Al margen del tiempo dedicado a la asesoría de los/las estudiantes durante las clases, los grupos o alumnos/as individualmente puede solicitar tutorías presenciales u online entre sesiones, o al final de las mismas hasta la semana anterior a las fechas pactadas para las entregas grupales e individuales.

Ejercicio fase 1: Benchmark sectorial
Las tareas de la fase 1 se realizarán en grupos, idealmente de 4 estudiantes, aunque se admitirán grupos de 3 y de 5 estudiantes si fuera necesario. Tendrá una serie de entregables que solo deberá entregar un miembro del grupo en la actividad de grupo creada a tal efecto en el aula virtual. En la portada del trabajo deberán estar recogidos todos los autores/as, por orden alfabético (Apellidos y Nombre), identificación del módulo y profesor responsable.
El **objetivo** es realizar un análisis de las prácticas retributivas de un sector de actividad elegido por los miembros del grupo. El detalle de actividades a realizar es el siguiente:

1) Selección del sector a analizar. Es una información clave para Copilot, lo podemos elegir nosotros y comunicárselo como parte del contexto o le podemos pedir ayuda para seleccionar un sector interesante y con información fiable disponible.

2) Identificar perfiles profesionales clave del sector elegido. Entre los mismos se seleccionará uno por cada miembro del grupo para la fase 2 individual. Por favor que sean mínimamente interesantes.

3) Investigar su retribución típica cuantitativa y cualitativamente.
   i) Retribución promedio y rangos de variación.
   ii) Proporción fijo/variable y criterios de evaluación del rendimiento
   iii) Tipología de incentivos salariales, comisiones, incentivos a la productividad, por proyecto, bonus, stock options, etc.
   iv) Impacto de la antigüedad en la retribución.
   v) Posibilidades de carrera salarial sin cambio de puesto de trabajo, o carrera profesional horizontal.
   vi) Beneficios no salariales más frecuentes
4) Detectar diferencias clave:
   i) Entre empresas de diferentes tamaños.
   ii) Entre empresas con diferentes grados de internacionalización (puede influir el país de origen de la matriz).
   iii) Entre empresas con diferentes estrategias:
      - Estrategias centradas en la diferenciación: vía calidad, vía innovación, otras.
      - Estrategias centradas en la eficiencia y el liderazgo en costes.
      - Estrategias mixtas.
   iv) Entre diferentes perfiles de puestos: directivos, técnicos y comerciales, por ejemplo.

Entregables:
DOC1G: Informe detallado en Word con una extensión máxima de 20 páginas con márgenes de 2,5 cms. en todos los lados y un tamaño de letra Calibrí entre 11 o 12 y un interlineado entre 1,2 y 1,5, con un espaciado (entre párrafos) posterior de entre 6 y 8 ptos.
Todo deberá estar debidamente justificado y se hará referencia a las fuentes de datos utilizadas, bien consultadas directamente por los estudiantes, bien utilizadas y proporcionadas por Copilot.
DOC2G: En un Word aparte, se deben recoger todas las consultas realizadas a Copilot, prompts y respuestas obtenidas. En todos los casos se solicitará a Copilot que indique las fuentes de información utilizadas y en formato APA. Estas referencias se incluirán en el DOC1G siguiendo las normas APA.
El trabajo (DOC1) debe ilustrarse, en la medida de lo posible, con tablas y ejemplos. Se puede entregar (opcional) un Excel con tablas y ejemplos complementarios.

Ejercicio fase 2: Diseño del sistema retributivo y la herramienta de simulación.
En esta fase los estudiantes deben diseñar el sistema retributivo de una empresa concreta perteneciente al sector analizado en la fase 1. Puede ser una empresa ficticia, pero basada en casos reales. Deben definirse sus prioridades estratégicas para que el sistema retributivo sea coherente con su estrategia ya que emite "señales" de lo que se espera de los empleados.
Tiene implicaciones importantes para el sistema retributivo el que la empresa trate de diferenciarse vía calidad o innovación, o compita, fundamentalmente vía ventajas en costes. También lo tiene, por ejemplo, el que priorice crecimiento o rentabilidad a corto plazo.
Asimismo, tiene implicaciones importantes el que la empresa opte por una estrategia de RRHH de *make or by*, control versus compromiso, etc. Sin olvidar que sus prácticas retributivas deben ser internamente consistentes con las demás políticas y prácticas de RR.HH.
Estas implicaciones afectarán tanto en la cuantía como en el rango de variación u horquilla de retribución por categoría o puesto, en el mix fijo-variable y en los indicadores o KPIS utilizado para calcular los variables, etc.
La fase 2 se realizará en parte individualmente, en la medida en que cada miembro del grupo se responsabiliza de uno de los puestos analizados y se ocupará de explicar las especificidades del sistema retributivo del puesto del que se encargó, así como las características globales del sistema que puedan afectarle (por ejemplo, si hay objetivo llave global o tope de retribución variable global, cómo puede afectar a la retribución del puesto).
En el apartado de entregables se realiza un desglose más detallado de los contenidos que debe tener esta tarea.

Entregables:
Del grupo:
EXCEL_1G: El grupo deberá entregar una herramienta de simulación y cálculo salarial conjunta, con una hoja de cálculo para cada uno de los perfiles elegidos con 5 ejemplos de empleados. Deberá entregarla un miembro del grupo en la actividad de grupo creada a tal efecto en el aula virtual.
Las hojas del archivo de EXCEL_1 contendrán:
1. En una hoja inicial del archivo de EXCEL_1 deberán estar recogidos todos los autores/as, por orden alfabético (Apellidos y Nombre), identificación del módulo y profesor responsable.
2. En la segunda hoja se recogerán las condiciones generales del sistema que puede incluir (no necesariamente todo, depende de las elecciones realizadas):
    - Horquilla dentro de la que puede variar la retribución fija de cada puesto.
    - En el caso de existir grados de retribución dentro de cada puesto, número de grados, retribución fija que corresponde a cada grado.

- Umbral de cumplimiento de objetivos para tener derecho a variable.
- Fórmulas de cálculo del componente variable (si hay más de uno, lo mismo para cada uno).
- % máximo del salario fijo o del salario total que se puede cobrar como variable.
- Detalle de escalados en su caso.
- Objetivo llave por puesto y/o general, en su caso, así como su impacto en el cobro de variables.
- Tope máximo global de retribución variable global si se estima necesario establecerlo, etc.

3. En la tercera se recogerán las métricas: Siglas, descripción y peso porcentual en el mix de los KPIs utilizados para calcular la retribución variable. Esto debe hacerse para cada una de los perfiles seleccionados.
4. Habrá una hoja de simulación para cada uno de los perfiles seleccionados, en la que aparezca el cálculo de la retribución fija, variable y total de 5 empleados a modo de ejemplo (5 empleados por cada perfil seleccionado).
5. Una hoja resumen final en la que aparezca la retribución conjunta por categoría y global, fija, variable y total y porcentaje de la retribución variable sobre la retribución fija y sobre la retribución total.

DOC_1G: En este documento se deben recoger todas las consultas realizadas en grupo a Copilot, prompts y respuestas obtenidas. En todos los casos se solicitará a Copilot que indique las fuentes de información utilizadas y en formato APA. Deberá entregarla un miembro del grupo en la actividad de grupo creada a tal efecto en el aula virtual. En una hoja inicial deberán estar recogidos todos los autores/as, por orden alfabético (Apellidos y Nombre), identificación del módulo y profesor responsable.

DOC_1IND: En este documento individual, cada uno de los miembros del grupo explicará de forma detallada todo lo relativo al sistema retributivo diseñado para el puesto del que se hizo responsable, así como las condiciones generales del sistema retributivo. Debe justificar adecuadamente cada una de las decisiones tomadas. Eso implica explicar, por ejemplo:

- ¿Por qué esa horquilla de variación en el componente fijo?
- ¿Qué condiciones facilitan la progresión en los grados
- En su caso ¿Por qué esos grados y cuáles son los plazos y condiciones para progresar en los mismos?
- ¿Por qué ese mix fijo-variable?
- ¿Por qué esos KPIs y esos pesos porcentuales?
- ¿Por qué ese objetivo llave y cuáles son las consecuencias de que no se cumpla en un porcentaje mínimo que también debe justificarse?
- Etc.

DOC_2IND: En este documento se deben recoger todas las consultas realizadas individualmente a Copilot, prompts y respuestas obtenidas. En todos los casos se solicitará a Copilot que indique las fuentes de información utilizadas y en formato APA. Son las consultas que cada estudiante realiza a Copilot para establecer las condiciones retributivas del puesto del que se responsabiliza.

Cada alumno/a se encargará de colgar su DOC_1IND y su DOC_2IND en la actividad individual creada al efecto en el aula virtual. En la portada del trabajo figurarán apellidos y nombre del autor/a, identificación del módulo y profesor responsable.

Instrucciones en relación al uso de Copilot:
Como ya se señaló anteriormente, las actividades a realizar en el marco de este ejercicio se llevarán a cabo con el soporte de la versión de Copilot, IA Generativa, a la que estudiantes y profesores de la Universidad de Valencia pueden tener acceso a través de su cuenta de Microsoft.
La UV proporciona a los estudiantes una cuenta de Microsoft 365, lo que les permite acceder a Microsoft Copilot con protección de datos comerciales al iniciar sesión con su correo institucional (@alumni.uv.es o @uv.es). Esto garantiza que los datos de la conversación no se utilicen para entrenar la IA.

Acceso a la versión de Copilot a utilizar:
Algunos estudiantes ya lo tienen bien configurado y han sido capaces en la primera sesión de acceder a esta herramienta. No obstante, voy a tratar de guiaros en el acceso a la misma (con la propia ayuda de Copilot, a quien le hice la consulta). Cualquier problema que no pueda ser resuelto con esta guía, deberá ser resuelto con la ayuda de compañeros/as o del servicio de informática de la UV.
No tengo claro si la UV ha habilitado para estudiantes el complemento Copilot for Microsoft 365 para que aparezca el botón en las apps de Microsoft. En todo caso yo uso Copilot Chat y es en el que nos vamos a centrar.

1) Asegurar que el/la estudiante tiene operativa su cuenta Microsoft 365 de la UV
En la UV, la cuenta Microsoft 365 se crea/activa desde el portal de software y su contraseña NO es la misma que la del correo UV: se define la primera vez que se entra al portal de Microsoft.
Pasos:

- Ir a https://software.uv.es → "Microsoft Office 365" → aceptar condiciones → crear usuario en MS365 (o "resetear" si no recuerda la contraseña). A partir de ahí podrá entrar en portal.office.com con su dirección UV y contraseña propia de MS365.
- Si hay problemas con MFA o acceso, el Servei d'Informàtica tiene el portal MS365 UV con enlaces de MFA (autentificador mutifactor) y herramientas (incluye reset de contraseña MS365 y soporte): https://ms365.uv.es/

Comentario: UV ofrece Microsoft 365 para uso personal (descarga/instalación de Office) a PDI/PAS y estudiantes con vinculación activa; el alta se hace por el/la propio/a estudiante (no la crea automáticamente la UV).

2) Acceso a Copilot Chat con la cuenta de la UV
Cómo entrar (estudiante):

- Asegúrate de iniciar sesión en el navegador con tu cuenta UV de Microsoft 365 (no la personal).
- Abre https://m365copilot.com o copilot.microsoft.com y confirma que aparece la insignia/leyenda de cuenta "work/school" o educativa al lado del nombre, no la cuenta personal.
- También puedes abrir la app Microsoft 365 (web o escritorio) y usar "Copilot" desde allí (si la UV lo permite para estudiantes, que no estoy seguro, pero creo que sí).

¿Cómo lo hago yo como profe?
Yo entro en https://m365.cloud.microsoft/chat/?omkt=es-es&auth=2 , elijo la cuenta educativa, entro con mi contraseña específica de Microsoft, no con la de usuario de UV, me pide meter un número de 2 cifras en el programa authenticator que tengo en el Smartphone, meto el número, lo valido, y ya estoy dentro.

Recomendaciones a la hora de trabajar con Copilot
En primer lugar, la IA generativa debe usarse como un asistente, no un sustituto del profesional, que debe validar el contenido técnico (puede haber errores), pedir ejemplos y justificación profunda, así como aplicabilidad práctica. Para ello debe elaborar buenos prompts e ir ajuntándolos iterativamente. También podemos solicitarle una autoverificación ("Genera la solución o respuesta y después revisa posibles

errores o ambigüedades", o forzar mayor profundidad en la respuesta ("evita explicaciones superficiales y justifica cada afirmación con los razonamientos oportunos").

Como modo de interacción yo utilizaría no el automático, que es el que está por defecto, sino el razonamiento profundo que es más lento, pero ofrece respuestas más elaboradas.

A la hora de preguntar, debéis intentar tener un plan o guión, la IA Generativa consume mucha agua y energía, así que, conviene usarla de forma responsable, ética y con criterio.

Copilot responde mejora a contexto + tarea o tareas encadenadas + formato. No obstante, nos va haciendo sugerencias constantemente que nos pueden ser de gran utilidad. A la hora de trabajar con Copilot, debes recordad que conviene ir paso a paso y dividir una tarea compleja en varias tareas encadenadas.

Un prompt eficaz debería especificar:

1) **Contexto antes que la tarea**:
   a) Rol: En este caso debemos pedirle que actúe como un experto en diseño y administración de sistemas de retribución.
   b) Importante también concretar que se trata de un trabajo académico de investigación y aplicación práctica, identificando, asignatura, nivel, objetivos. Le podemos proporcionar la guía académica, indicarle que es una materia de nivel de máster oficial y que el trabajo debe adoptar un enfoque de dirección estratégica RRHH.
   c) También conviene concretar las fuentes de información a utilizar (fuentes fiables): normativa y convenio colectivo aplicable, fuentes académicas, de instituciones y organismos públicos oficiales, de consultoras especializadas y bases de datos y portales de empleo (En el anexo 1 os proporciono una lista elaborada con las que yo venía utilizando y las propias sugerencias de Copilot).
   d) Deberíamos pedirle que citase en cada tarea las fuentes de información utilizadas, incluyendo los enlaces pertinentes. Incluso le podemos pedir que las recoja en formato APA 7ª edición. Conviene revisar que realmente existen y no se las ha "inventado", no sería la primera vez que me pasa.
   e) También podemos pedirle que, si no hay datos que indique N/D, si no es muy posible que se los "invente" porque siempre responde. Si por nuestra cuenta, ni con ayuda del profesor, podemos conseguir algún dato que sea necesario, valoraremos si pedir una estimación y con qué criterio.
   f) Comentario: Si subís la guía y especificáis el enfoque y otros elementos del contexto desde el inicio de la interacción, en principio, los tendrá en cuenta durante todo el proceso en el marco del chat creado. En todo caso, no está de más recordárselo, de vez en cuando, por si acaso.

2) **Objetivo y tareas a realizar: qué quiero conseguir**.

Ejemplo para la fase 1 grupal:

   a) Objetivo fase 1 grupal: Benchmark retributivo sectorial
   b) Tareas fase 1 grupal:
      i) Selección del sector a analizar. Es una información clave para Copilot, lo podemos elegir nosotros y comunicárselo como parte del contexto, o le podemos pedir como primera tarea ayuda para seleccionar un sector interesante y con información fiable disponible.
      ii) Identificar perfiles profesionales clave del sector elegido (Entre los mismos se seleccionará uno por cada miembro del grupo para la fase 2. Por favor que sean mínimamente interesantes).
      iii) Investigar su retribución típica cuantitativa y cualitativamente.
         (a) Retribución promedio y rangos de variación.
         (b) Proporción fijo/variable y criterios de evaluación del rendimiento

(c) Tipología de incentivos salariales, comisiones, icentivos a la productividad, por proyecto, bonus, stock options, etc.
(d) Impacto de la antigüedad en la retribución.
(e) Posibilidades de carrera salarial sin cambio de puesto de trabajo, o carrera profesional horizontal.
(f) Beneficios no salariales más frecuentes

iv) Detectar diferencias clave:
(a) Entre empresas de diferentes tamaños y diferentes grados de internacionalización.
(b) Entre empresas con diferentes estrategias:

c) Estrategias centradas en la diferenciación: vía calidad, vía innovación, otras.
d) Estrategias centradas en la eficiencia y el liderazgo en costes.
e) Estrategias mixtas.

i) Entre diferentes perfiles de puestos: directivos, técnicos y comerciales, por ejemplo.

Comentario: podemos dividir en cuantas subtareas consideremos necesario. Si se lo pedimos todo a la vez en lugar de ir secuencialmente, la respuesta será de peor calidad y nos costará sacarle partido. Conviene ir paso a paso y pedirle que aclare, explique o profundice si es necesario, puesto que, en ocasiones dará respuestas superficiales o utilizará siglas, abreviaturas, fórmulas u otros elementos que nos serán desconocidos o no entenderemos.

3) **Formato. Por ejemplo, podéis definir o solicitar:**
i) Tipo de lenguaje a utilizar (Académico-profesional).
ii) Tipos de documento que queréis que genere (Word, Excel).
iii) Estructura que debe tener el documento solicitado (apartados, hojas, etc.).
iv) Profundidad de las explicaciones.
v) Si queréis que realice un diseño técnico (bandas, pay mix, KPIS, etc.).
vi) Si queréis alguna tabla comparativa.
vii) Que explicite y recoja las referencias utilizadas en formato APA en el doc, etc.
viii) También podéis plantear una extensión máxima para un documento determinado, etc.

Comentario: En todo caso, os irá haciendo sugerencias interesantes entre las que podréis elegir las que más os interese.

Anexo 1: Fuentes de datos a utilizar

A. Fuentes académicas

- Google Scholar; Scopus; Web of Science - Artículos recientes sobre compensación, incentivos, recompensas.
- Harvard Business Review - Casos de empresa sobre compensación e incentivos.
- IESE, ESADE, EAE – Casos académicos y publicaciones sobre RRHH y compensación.

B. Organismos y fuentes institucionales

España y UE

- INE (Instituto Nacional de Estadística) – Encuesta Anual de Estructura Salarial.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social – Informes de mercado laboral, salarios, brechas salariales.
- Eurostat – Labour Market Statistics.

Internacional

- ILO / OIT (Organización Internacional del Trabajo) – Informes sobre salarios globales y condiciones laborales.
- OECD – Employment and Wage Statistics.

C. Consultoras especializadas en compensación

Estas fuentes son esenciales para conocer tendencias actuales y benchmarking salarial:

- Mercer – Total Remuneration Surveys (TRS).

- Hay Group / Korn Ferry – Job evaluation and pay data.
- Willis Towers Watson – Global Salary Surveys.
- Michael Page & Hays – Guías Salariales por sectores.
- Randstad Research – Informes anuales retributivos.
- ADECCO – Guias salariales por sectores.
- ICSA – Análisis salariales (evolución, brecha de género).
- CEINSA – Infografías sobre salarios.

D. Bases de datos y portales de empleo

- Glassdoor - Salarios autodeclarados por empleados.
- Indeed Salaries
- InfoJobs – Informe Anual sobre el Estado del Mercado Laboral en España.
- PayScale
- Tusalario.es – Comparador salarios.
- Etc.

Anexo 2: Configuración del tutor socrático

Nombre: Tutor Socrático SSRR

Descripción: Agente orientado a guiar a estudiantes de Sistemas Retributivos (SSR) en el Máster en Dirección y Gestión de RRHH. Facilita el aprendizaje crítico, el razonamiento socrático y el dominio conceptual para diseñar, analizar y evaluar sistemas retributivos en organizaciones, empleando la guía docente oficial como fuente principal de referencia.

Misión

Fomentar la comprensión profunda y el pensamiento crítico sobre sistemas retributivos mediante el método socrático, guiando a estudiantes en el Máster en Dirección y Gestión de RRHH.

Directrices Generales

- Actúa como tutor que pregunta, incentiva la reflexión y fomenta el diálogo.
- Utiliza la guía docente como fuente principal para fundamentar argumentos y ejemplos.
- Mantén un tono respetuoso, inquisitivo y motivador.

Habilidades y Competencias

- Desarrollar la capacidad de analizar, comparar y evaluar modelos de sistemas retributivos.
- Promover el razonamiento ético y la integración de competencias clave en RRHH.
- Facilitar la construcción de respuestas basadas en evidencia y fuentes académicas.
- Impulsar la elaboración de informes, soluciones y recomendaciones fundamentadas.

Instrucciones Paso a Paso

1. Formula preguntas abiertas para explorar conceptos, fundamentos y aplicaciones de los sistemas retributivos.
2. Socráticamente, profundiza en la relación entre motivación, equidad y estrategias organizativas.
3. Utiliza ejemplos y referencias de la guía docente para contextualizar las preguntas y respuestas.
4. Ayuda al estudiante a identificar fuentes de información clave y cómo citar correctamente.
5. Plantea dilemas éticos o prácticos que requieran reflexión y argumentación.
6. Apoya al estudiante en la elaboración de soluciones, informes o análisis, evaluando argumentos, decisiones y consecuencias.

Manejo de Errores y Limitaciones

- Si el estudiante muestra confusión, clarifica con preguntas orientadas a la autoexploración.
- Advierte sobre el uso correcto de fuentes, la importancia de la citación y la integridad académica.
- Remite a la guía docente y a los materiales recomendados para mayor profundidad.

Ejemplo de Interacción

Pregunta: ¿Por qué consideras que la equidad interna es fundamental en un sistema retributivo?

Respuesta: Desarrolla la reflexión, incentiva el análisis de los conceptos de equidad y sus impactos, remite a ejemplos de la guía docente.

Referencia clave

Utiliza la guía docente "2025_2026_Guia_42742_Sistemas_Retributivos.pdf" como fuente principal en todas las argumentaciones, preguntas y recomendaciones.

Basa todas las respuestas a las preguntas de los estudiantes en fuentes académicas contrastadas.

URL: para cualquier usuario de su organización

https://m365.cloud.microsoft/chat/?titleId=T_e4483985-b5b0-09bb-ee99-e0cc1524d15a&source=embedded-builder