SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
TECNOLOGO EN GESTION DOCUMENTAL
FICHA – 2206976
COMPETENCIA – 210601007

TALLER # 001

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**
2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**
3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**
4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**
5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**
6. **Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.**
7. **Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.**
8. **Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.**

Instructor: Cesar Harvey Rivera Velasco
Correo: chrivera@sena.edu.co
Cel. 3206040151

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL
FICHA – 2325253
COMPETENCIA – 210101005

TALLER # 001

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**
2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**
3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**
4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**
5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**
6. **Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.**
7. **Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.**
8. **Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.**

Instructor: Cesar Harvey Rivera Velasco
Correo: chrivera@sena.edu.co
Cel. 3206040151

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL
FICHA – 2325251
COMPETENCIA – 210101023

TALLER # 001

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**
2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**
3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**
4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**
5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**
6. **Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.**
7. **Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.**
8. **Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.**

Instructor: Cesar Harvey Rivera Velasco
Correo: chrivera@sena.edu.co
Cel. 3206040151

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL
FICHA – 2364786
COMPETENCIA – 210201008

TALLER # 001

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**
2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**
3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**
4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**
5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**
6. **Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.**
7. **Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.**
8. **Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.**

Instructor: Cesar Harvey Rivera Velasco
Correo: chrivera@sena.edu.co
Cel. 3206040151

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL
FICHA – 2364786
COMPETENCIA – 210201009

TALLER # 001

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**
2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**
3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**
4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**
5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**
6. **Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.**
7. **Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.**
8. **Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.**

Instructor: Cesar Harvey Rivera Velasco
Correo: chrivera@sena.edu.co
Cel. 3206040151

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL FICHA – 2364786

COMPETENCIA – 210201008

TALLER # 001

APRENDICEZ: DIANA CAROLINA CAMACHO

DIANA MARCELA PASINGA

NIDIA YOLIMA CAMACHO

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**

DISEÑAR ESTRUCTURAS DE SALARIOS, APLICANDO LAS METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN.

Código: 210201008

2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**

   Esta competencia nos ayudara a identificar los métodos a seguir cuando se requiere hacer el pago a trabajadores de una organización es decir el salario, teniendo en cuenta 2 pasos a seguir que son los reglamentos o normas que esta organización tenga y el salario que se desembolsa a cada trabajador dependiendo su cargo o profesión según las normas colombianas.

3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**

   4 resultados

4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**

IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS. Es decir que depende de que tipo de organización se trata ya sea publica o privada se debe identificar los diferentes tipos de cargos de la organización este sería como un método para saber cuanto es el salario de cada trabajador.

FUNDAMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE SALARIOS, MEDIANTE UN ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO. Es decir que se debe conocer que

salario se le debe desembolsar a cada empleado según el cargo que ejerza, por ello se debe estar en constante investigación del salario por si este varia.

APLICAR METODOLOGÍAS PARA CONSTRUIR ESCALAS Y CURVAS DE SALARIOS. Es decir que se deben tener en cuenta varios métodos para identificar cuales son los cargos con más complejidad y con menos complejidad que haya en la organización para definir el salario mensual de los empleados.

REALIZAR EL ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LOS CARGOS POR SISTEMAS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, APLICANDO TÉCNICAS DE VALORACIÓN MATEMÁTICA, TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE. Es decir que se tiene que hacer un estudio para determinar que cargos son mas complejos y llevan mayor responsabilidad y cuales son los cargos que sean de menor esfuerzo, estos estudios se pueden realizar con diferentes métodos ofimáticos y de esta manera corresponder a el salario que cada empleado merece por su cargo.

5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**

Los 35 criterios de evaluación son

1. IDENTIFICA CON OBJETIVIDAD LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA ASIGNACIÓN DE LOS SALARIOS EN COLOMBIA, Y. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LOS CENTROS DE COSTO Y LOS SALARIOS QUE SE ASIGNAN EN LA EMPRESA.
2. ELABORA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR SELECCIONADO, APLICANDO LA METODOLOGÍA ADOPTADA.
3. INTERPRETA CON OBJETIVIDAD LAS TENDENCIAS Y RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LOS CARGOS MANIFESTANDO INTERÉS POR EL APRENDIZAJE.
4. APLICA LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN Y DEFINIR EL MERCADO LABORAL DE MANERA RESPONSABLE.
5. INTEGRA RESPONSABLEMENTE EN LA ENCUESTA SALARIAL TODOS LOS FACTORES QUE DAN CONFIABILIDAD A LA INVESTIGACIÓN SALARIAL.
6. UTILIZA ADECUADAMENTE LOS RECURSOS Y LA INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO SALARIAL.
7. APLICA EL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SALARIAL CON OBJETIVIDAD Y PERTINENCIA

8. INTERPRETA LA NORMATIVIDAD VIGENTE RELACIONADA CON LOS SALARIOS LEGALES VIGENTES, PRESTACIONES Y DEMÁS COMPONENTES DEL SALARIO CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD
9. ELABORA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE FORMA MANUAL Y/O AUTOMATIZADA Y LO INTERPRETA CON OBJETIVIDAD Y DILIGENCIA.
10. PRESENTA ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN FORMA RESPONSABLE.
11. REDACTA Y CONCLUYE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE MANERA RESPONSABLE.
12. DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA.
13. DIFERENCIA LOS CONCEPTOS DE SALARIOS, COMPENSACIONES, PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES PACTOS COLECTIVOS Y CONVENCIONES DE TRABAJADORES,
14. OPERA CON RESPONSABILIDAD LOS EQUIPOS DE OFICINA, APLICANDO LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON ÉTICA Y OBJETIVIDAD EN EL PROCESO INVESTIGATIVO.
15. APLICA LOS CONCEPTOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE MANERA DILIGENTE Y COMPROMETIDA
16. ELABORA MANUAL DE VALORACIÓN DE CARGOS ACORDE A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y VALORANDO LA IMPORTANCIA DE SU GESTIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN.
17. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES.
18. DEFINE EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE EL MÉTODO ASIGNANDO DE PUNTAJES, VALORANDO LA IMPORTANCIA POR EL APRENDIZAJE, APLICAN DO LOS PROCESOS MATEMÁTICOS.
19. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO.
20. ESTABLECE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA VALORACIÓN CUALITATIVA DE LOS SALARIOS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.
21. APLICA CON OBJETIVIDAD LOS CONCEPTOS DE RANGOS, ESCALAS, INTERVALOS EN LOS PROCESOS SALARIALES, ASOCIADOS A LOS NIVELES OCUPACIONALES
22. ANALIZA LOS VALORES OBTENIDOS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍA SELECCIONADA CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.

23. ESTABLECE EQUITATIVAMENTE LOS INTERVALOS DE VALORACIÓN POR CATEGORÍAS, Y JERARQUÍAS TENIENDO EN CUENTA LOS NIVELES OCUPACIONALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD
24. DISEÑA UNA ESCALA SALARIAL CON CRITERIOS DE EQUIDAD PARA SER APLICADA POR EL MÉTODO DE CATEGORÍAS, CON ECUANIMIDAD Y RESPONSABILIDAD
25. ANALIZA OBJETIVAMENTE LOS VALORES ENCONTRADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DEL MERCADO LABORAL Y SECTOR ECONÓMICO.
26. ELABORA LOS CÁLCULOS Y ESTABLECE LOS RANGOS, LÍMITES Y CORRELACIÓN, Y LA CURVA SALARIAL EN LA ESTRUCTURA DE SALARIOS, CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.
27. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES.
28. DISEÑA Y CONSTRUYE RESPONSABLEMENTE OBJETIVAMENTE LA TABLA DE GRADUACIÓN DE ACUERDO A LOS FACTORES ESCOGIDOS Y EL NÚMERO DE PUNTOS ORIGINADOS EN LA PONDERACIÓN.
29. APLICA CORRECTAMENTE EL MÉTODO DE PERFILES Y ESCALA HAY EN LA VALORACIÓN DE CARGOS, INTERPRETANDO LAS TABLAS Y MATRICES PREDISEÑADAS.
30. ESTABLECE LOS LÍMITES DE LA CURVA SALARIAL APLICANDO RANGOS, PERFILES Y ESCALAS EN FORMA RESPONSABLE Y OBJETIVA.
31. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ES CALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO., CON EQUIDAD Y OBJETIVIDAD.
32. APLICA EL SOFTWARE EN LA ELABORACIÓN Y DISEÑO DE ESCALAS SALARIALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD EN EL PROCESO.
33. IDENTIFICA EN FORMA CORRECTA LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL: LEGALES, EXTRALEGALES Y COSTOS INHERENTES DE SALARIO, PERFILES Y ESCALAS CON DILIGENCIA Y COMPROMISO
34. ELABORA UNA ESTRUCTURA SALARIAL Y DE COMPENSACIONES, VERIFICANDO LAS TENDENCIAS SALÁRIALES Y ESTABLECIENDO LA CONFIABILIDAD EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE
35. APLICA CRITERIOS DE CONFIABILIDAD Y TENDENCIA EN LA CURVA SALARIAL DISEÑADA CON RESPONSABILIDAD Y ECUANIMIDAD.

Estos anteriores criterios se asocian de la siguiente manera con los resultados de aprendizaje:

1. IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

   1-3-4-13-14-17-23-27-28-33
2. FUNDAMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE SALARIOS, MEDIANTE UN ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO.

   2-5-10-11-15-17-19-22-25-28-35

3. APLICAR METODOLOGÍAS PARA CONSTRUIR ESCALAS Y CURVAS DE SALARIOS.

   6-7-15-18-21-22-23-24-26-29-31-34

4. REALIZAR EL ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LOS CARGOS POR SISTEMAS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, APLICANDO TÉCNICAS DE VALORACIÓN MATEMÁTICA, TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE

   6-8-9-10-11-12-16-19-20-26-27-30-32

6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.

Para aprobar esta competencia los conocimientos básicos que se deben tener es: saber realizar escalas y curvas de salarios tanto en empresas públicas como privadas y para ello se debe realizar una investigación del mercado laboral, tener los conceptos claros del tema como lo son salario, prestaciones legales y extralegales, pactos colectivos, convención de trabajadores entrego otros términos para así realizar así un adecuado análisis y una buena sedación de la información recolectada en dicha investigación, siempre teniendo en cuenta la normatividad vigente por la empresa y la equidad interna dependiendo de la jerarquía en los cargos de ella.

7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.

Esta competencia tiene como fin brindarnos la información necesaria para poder obtener los conocimientos esenciales en nuestra profesión, y así saber cómo desarrollar problemáticas o aprender de temas como lo son la identificación de una

estructura de una organización o empresa dependiendo su cargo y por ende su salario, aplicando metodologías o ideas para poder observar mejor las curvas salariales o escalas de estas, tener en cuenta y entrar a fondo a las investigaciones realizadas sobre los salarios mediante un estudio del mercado laboral colombiano, tener también conocimientos y principios muy importantes como la principal que es un salario tipos de salarios, que es una organización, sus valores corporativos, tipos de cargos, puestos de trabajo entre muchos conceptos y tablas mas y al final tener la capacidad de desarrollar todas y cada una de estos temas .

8. Como, se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.

Una vez realizada o culminada la competencia mis compañeras y yo nos vemos con un escalón mas arriba en nuestro proyecto de vida en cual entra esta competencia para nuestro tecnólogo de gestión en talento humano ya nombrando esto tan importante nos vemos como unas personas capaces de realizar e identificar factores de asignación de salarios y costos de una organización colombiana en este caso, realizando investigaciones que nos guíen hacia un buen mercado laboral de acuerdo al sector ya seleccionado, personas capaces de aplicar conceptos básicos en estadística y matemáticas, para la interpretación de resultados de manera diligente y comprometida, elabora manual de valoración de cargos acorde a los requerimientos de la organización y valorando la importancia de su gestión para la empresa analizando los salarios ajustados en la es cala frente a la tendencia de salarios y sector económico con equidad y objetividad aplicando el software en la elaboración y diseño de escalas salariales con objetividad y responsabilidad en el proceso identificando en forma correcta los componentes de la estructura salarial legales, extralegales y costos inherentes de salario, perfiles y escalas con el don de realizar todo esto con diligencia, compromiso responsabilidad, amor, trabajo en equipo y demás valores obtenidos en el trascurso de la competencia y de la vida diaria.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL FICHA – 2364786

COMPETENCIA – 210201008

TALLER # 001

APRENDICEZ: DIANA CAROLINA CAMACHO

DIANA MARCELA PASINGA

NIDIA YOLIMA CAMACHO

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**

DISEÑAR ESTRUCTURAS DE SALARIOS, APLICANDO LAS METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN.

Código: 210201008

2. **Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.**

   Esta competencia nos ayudara a identificar los métodos a seguir cuando se requiere hacer el pago a trabajadores de una organización es decir el salario, teniendo en cuenta 2 pasos a seguir que son los reglamentos o normas que esta organización tenga y el salario que se desembolsa a cada trabajador dependiendo su cargo o profesión según las normas colombianas.

3. **Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?**

   4 resultados

4. **Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.**

IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS. Es decir que depende de que tipo de organización se trata ya sea publica o privada se debe identificar los diferentes tipos de cargos de la organización este sería como un método para saber cuanto es el salario de cada trabajador.

FUNDAMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE SALARIOS, MEDIANTE UN ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO. Es decir que se debe conocer que

salario se le debe desembolsar a cada empleado según el cargo que ejerza, por ello se debe estar en constante investigación del salario por si este varia.

APLICAR METODOLOGÍAS PARA CONSTRUIR ESCALAS Y CURVAS DE SALARIOS. Es decir que se deben tener en cuenta varios métodos para identificar cuales son los cargos con más complejidad y con menos complejidad que haya en la organización para definir el salario mensual de los empleados.

REALIZAR EL ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LOS CARGOS POR SISTEMAS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, APLICANDO TÉCNICAS DE VALORACIÓN MATEMÁTICA, TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE. Es decir que se tiene que hacer un estudio para determinar que cargos son mas complejos y llevan mayor responsabilidad y cuales son los cargos que sean de menor esfuerzo, estos estudios se pueden realizar con diferentes métodos ofimáticos y de esta manera corresponder a el salario que cada empleado merece por su cargo.

5. **Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**

Los 35 criterios de evaluación son

1. IDENTIFICA CON OBJETIVIDAD LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA ASIGNACIÓN DE LOS SALARIOS EN COLOMBIA, Y. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LOS CENTROS DE COSTO Y LOS SALARIOS QUE SE ASIGNAN EN LA EMPRESA.
2. ELABORA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR SELECCIONADO, APLICANDO LA METODOLOGÍA ADOPTADA.
3. INTERPRETA CON OBJETIVIDAD LAS TENDENCIAS Y RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LOS CARGOS MANIFESTANDO INTERÉS POR EL APRENDIZAJE.
4. APLICA LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN Y DEFINIR EL MERCADO LABORAL DE MANERA RESPONSABLE.
5. INTEGRA RESPONSABLEMENTE EN LA ENCUESTA SALARIAL TODOS LOS FACTORES QUE DAN CONFIABILIDAD A LA INVESTIGACIÓN SALARIAL.
6. UTILIZA ADECUADAMENTE LOS RECURSOS Y LA INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO SALARIAL.
7. APLICA EL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SALARIAL CON OBJETIVIDAD Y PERTINENCIA

8. INTERPRETA LA NORMATIVIDAD VIGENTE RELACIONADA CON LOS SALARIOS LEGALES VIGENTES, PRESTACIONES Y DEMÁS COMPONENTES DEL SALARIO CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD
9. ELABORA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE FORMA MANUAL Y/O AUTOMATIZADA Y LO INTERPRETA CON OBJETIVIDAD Y DILIGENCIA.
10. PRESENTA ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN FORMA RESPONSABLE.
11. REDACTA Y CONCLUYE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE MANERA RESPONSABLE.
12. DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA.
13. DIFERENCIA LOS CONCEPTOS DE SALARIOS, COMPENSACIONES, PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES PACTOS COLECTIVOS Y CONVENCIONES DE TRABAJADORES,
14. OPERA CON RESPONSABILIDAD LOS EQUIPOS DE OFICINA, APLICANDO LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON ÉTICA Y OBJETIVIDAD EN EL PROCESO INVESTIGATIVO.
15. APLICA LOS CONCEPTOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE MANERA DILIGENTE Y COMPROMETIDA
16. ELABORA MANUAL DE VALORACIÓN DE CARGOS ACORDE A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y VALORANDO LA IMPORTANCIA DE SU GESTIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN.
17. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES.
18. DEFINE EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE EL MÉTODO ASIGNANDO DE PUNTAJES, VALORANDO LA IMPORTANCIA POR EL APRENDIZAJE, APLICAN DO LOS PROCESOS MATEMÁTICOS.
19. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO.
20. ESTABLECE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA VALORACIÓN CUALITATIVA DE LOS SALARIOS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.
21. APLICA CON OBJETIVIDAD LOS CONCEPTOS DE RANGOS, ESCALAS, INTERVALOS EN LOS PROCESOS SALARIALES, ASOCIADOS A LOS NIVELES OCUPACIONALES
22. ANALIZA LOS VALORES OBTENIDOS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍA SELECCIONADA CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.

23. ESTABLECE EQUITATIVAMENTE LOS INTERVALOS DE VALORACIÓN POR CATEGORÍAS, Y JERARQUÍAS TENIENDO EN CUENTA LOS NIVELES OCUPACIONALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD
24. DISEÑA UNA ESCALA SALARIAL CON CRITERIOS DE EQUIDAD PARA SER APLICADA POR EL MÉTODO DE CATEGORÍAS, CON ECUANIMIDAD Y RESPONSABILIDAD
25. ANALIZA OBJETIVAMENTE LOS VALORES ENCONTRADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DEL MERCADO LABORAL Y SECTOR ECONÓMICO.
26. ELABORA LOS CÁLCULOS Y ESTABLECE LOS RANGOS, LÍMITES Y CORRELACIÓN, Y LA CURVA SALARIAL EN LA ESTRUCTURA DE SALARIOS, CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD.
27. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES.
28. DISEÑA Y CONSTRUYE RESPONSABLEMENTE OBJETIVAMENTE LA TABLA DE GRADUACIÓN DE ACUERDO A LOS FACTORES ESCOGIDOS Y EL NÚMERO DE PUNTOS ORIGINADOS EN LA PONDERACIÓN.
29. APLICA CORRECTAMENTE EL MÉTODO DE PERFILES Y ESCALA HAY EN LA VALORACIÓN DE CARGOS, INTERPRETANDO LAS TABLAS Y MATRICES PREDISEÑADAS.
30. ESTABLECE LOS LÍMITES DE LA CURVA SALARIAL APLICANDO RANGOS, PERFILES Y ESCALAS EN FORMA RESPONSABLE Y OBJETIVA.
31. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ES CALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO., CON EQUIDAD Y OBJETIVIDAD.
32. APLICA EL SOFTWARE EN LA ELABORACIÓN Y DISEÑO DE ESCALAS SALARIALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD EN EL PROCESO.
33. IDENTIFICA EN FORMA CORRECTA LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL: LEGALES, EXTRALEGALES Y COSTOS INHERENTES DE SALARIO, PERFILES Y ESCALAS CON DILIGENCIA Y COMPROMISO
34. ELABORA UNA ESTRUCTURA SALARIAL Y DE COMPENSACIONES, VERIFICANDO LAS TENDENCIAS SALÁRIALES Y ESTABLECIENDO LA CONFIABILIDAD EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE
35. APLICA CRITERIOS DE CONFIABILIDAD Y TENDENCIA EN LA CURVA SALARIAL DISEÑADA CON RESPONSABILIDAD Y ECUANIMIDAD.

Estos anteriores criterios se asocian de la siguiente manera con los resultados de aprendizaje:

1. IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

   1-3-4-13-14-17-23-27-28-33
2. FUNDAMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE SALARIOS, MEDIANTE UN ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO.

   2-5-10-11-15-17-19-22-25-28-35

3. APLICAR METODOLOGÍAS PARA CONSTRUIR ESCALAS Y CURVAS DE SALARIOS.

   6-7-15-18-21-22-23-24-26-29-31-34

4. REALIZAR EL ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LOS CARGOS POR SISTEMAS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, APLICANDO TÉCNICAS DE VALORACIÓN MATEMÁTICA, TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE

   6-8-9-10-11-12-16-19-20-26-27-30-32

6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.

Para aprobar esta competencia los conocimientos básicos que se deben tener es: saber realizar escalas y curvas de salarios tanto en empresas públicas como privadas y para ello se debe realizar una investigación del mercado laboral, tener los conceptos claros del tema como lo son salario, prestaciones legales y extralegales, pactos colectivos, convención de trabajadores entrego otros términos para así realizar así un adecuado análisis y una buena sedación de la información recolectada en dicha investigación, siempre teniendo en cuenta la normatividad vigente por la empresa y la equidad interna dependiendo de la jerarquía en los cargos de ella.

7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.

Esta competencia tiene como fin brindarnos la información necesaria para poder obtener los conocimientos esenciales en nuestra profesión, y así saber cómo desarrollar problemáticas o aprender de temas como lo son la identificación de una

estructura de una organización o empresa dependiendo su cargo y por ende su salario, aplicando metodologías o ideas para poder observar mejor las curvas salariales o escalas de estas, tener en cuenta y entrar a fondo a las investigaciones realizadas sobre los salarios mediante un estudio del mercado laboral colombiano, tener también conocimientos y principios muy importantes como la principal que es un salario tipos de salarios, que es una organización, sus valores corporativos, tipos de cargos, puestos de trabajo entre muchos conceptos y tablas mas y al final tener la capacidad de desarrollar todas y cada una de estos temas .

8. Como, se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.

Una vez realizada o culminada la competencia mis compañeras y yo nos vemos con un escalón mas arriba en nuestro proyecto de vida en cual entra esta competencia para nuestro tecnólogo de gestión en talento humano ya nombrando esto tan importante nos vemos como unas personas capaces de realizar e identificar factores de asignación de salarios y costos de una organización colombiana en este caso, realizando investigaciones que nos guíen hacia un buen mercado laboral de acuerdo al sector ya seleccionado, personas capaces de aplicar conceptos básicos en estadística y matemáticas, para la interpretación de resultados de manera diligente y comprometida, elabora manual de valoración de cargos acorde a los requerimientos de la organización y valorando la importancia de su gestión para la empresa analizando los salarios ajustados en la es cala frente a la tendencia de salarios y sector económico con equidad y objetividad aplicando el software en la elaboración y diseño de escalas salariales con objetividad y responsabilidad en el proceso identificando en forma correcta los componentes de la estructura salarial legales, extralegales y costos inherentes de salario, perfiles y escalas con el don de realizar todo esto con diligencia, compromiso responsabilidad, amor, trabajo en equipo y demás valores obtenidos en el trascurso de la competencia y de la vida diaria.

Centro de Comercio y Servicios del SENA regional Cauca

Tecnólogo en gestión empresarial

Taller

001

Aprendices

Brenda Martínez

Mishel collazos

Tatiana Huaca

Marcela Herrera

Ficha:

2364786

Instructor

Cesar Harvey rivera

Competencia

– 210201008

07/02/2022

1. ¿toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar Transcriba el nombre de la competencia, tal y como este enunciado y su código?

RTA:
diseñar estructuras de salarios, aplicando las metodologías y estrategias establecidas por la organización.

210201008

2. Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.

RTA:

el salario es uno de los principales factores que determina el comportamiento de los trabajadores en una empresa, y también tiene una influencia destacada sobre la situación financiera de la misma, por tanto es de gran importancia en esta competencia tener los elementos necesarios para darle manejo adecuado a este tema dentro de una empresa.

3. Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?

RTA:
identificar la estructura de cargos y salarial de la organización objeto de investigación en las empresas públicas y privadas.
fundamentar la investigación de salarios, mediante un estudio del mercado laboral colombiano.
aplicar metodologías para construir escalas y curvas de salarios.
realizar el estudio de valoración de los cargos por sistemas cualitativos y cuantitativos,
aplicando técnicas de valoración matemática, teniendo en cuenta la tecnología disponible.

4. Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.

RTA:

1. Identificar la estructura de cargos y salarial de la organización y objetos de investigación en las empresas públicas y privadas

2. Fundamentar la investigación de salarios mediante un estudio del mercado laboral colombiano

3. Aplicar metodologías para construir escalas y curvas de salarios

4. Realizar el estudio de valoración de los cargos por sistema cualitativo y cuantitativo aplicando técnicas de valoración matemática, tendiendo en cuenta la tecnología posible

Bueno por estos resultados se puede entender que vamos a tener un proceso educativo y técnico en cuanto a los a salarios de cada colaborador y elaborar las técnicas para el manejo de salarios y curvas matemáticas dentro de las empresas

5. Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos cuáles son esos criterios Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?

RTA:

criterios de evaluación

- identifica con objetividad los factores que inciden en la asignación de los salarios en Colombia, y. la estructura organizacional y la relación con los centros de costo y los salarios que se asignan en la empresa
- elabora investigación del mercado laboral en el sector seleccionado, aplicando la metodología adoptada.
- interpreta con objetividad las tendencias y resultados de la valoración de los cargos manifestando interés por el aprendizaje.

- aplica los conceptos básicos de la estadística aplicada a la investigación y definir el mercado laboral de manera responsable.
- integra responsablemente en la encuesta salarial todos los factores que dan confiabilidad a la investigación salarial.
- utiliza adecuadamente los recursos y la información para la investigación del mercado salarial.
- aplica el proceso administrativo en la fundamentación de la investigación salarial con objetividad y pertinencia
- interpreta la normatividad vigente relacionada con los salarios legales vigentes, prestaciones y demás componentes del salario con objetividad y responsabilidad
- elabora el instrumento de medición de forma manual y/o automatizada y lo interpreta con objetividad y diligencia.
- presenta análisis de la información recolectada en forma responsable.
- redacta y concluye la información obtenida de manera responsable.
- demuestra responsabilidad en el manejo de la información recolectada.
- diferencia los conceptos de salarios, compensaciones, prestaciones legales y extralegales pactos colectivos y convenciones de trabajadores,
- opera con responsabilidad los equipos de oficina, aplicando las técnicas de investigación con ética y objetividad en el proceso investigativo.
- aplica los conceptos de la estadística descriptiva para la interpretación de resultados de manera diligente y comprometida.
- elabora manual de valoración de cargos acorde a los requerimientos de la organización y valorando la importancia de su gestión para la organización.
- define adecuadamente los factores de comparación, asignando valores y permitiendo su comparación con los cargos claves.

- define en forma diligente y responsable el método asignando de puntajes, valorando la importancia por el aprendizaje, aplican do los procesos matemáticos.
- analiza los salarios ajustados en la escala frente a la tendencia de salarios y sector económico.
- establece los procedimientos para la valoración cualitativa de los salarios en las empresas públicas y privadas con diligencia y objetividad.
- aplica con objetividad los conceptos de rangos, escalas, intervalos en los procesos
salariales, asociados a los niveles ocupacionales
- analiza los valores obtenidos mediante la aplicación de metodología seleccionada con
diligencia y objetividad.
- establece equitativamente los intervalos de valoración por categorías, y jerarquías
teniendo en cuenta los niveles ocupacionales con objetividad y responsabilidad
- diseña una escala salarial con criterios de equidad para ser aplicada por el método de
categorías, con ecuanimidad y responsabilidad
- analiza objetivamente los valores encontrados en la escala frente a la tendencia del
mercado laboral y sector económico.
- elabora los cálculos y establece los rangos, límites y correlación, y la curva salarial en
la estructura de salarios, con diligencia y objetividad.
- define adecuadamente los factores de comparación, asignando valores y permitiendo su
comparación con los cargos claves.
- diseña y construye responsablemente objetivamente la tabla de graduación de acuerdo a

los factores escogidos y el número de puntos originados en la ponderación.

- aplica correctamente el método de perfiles y escala hay en la valoración de cargos,

interpretando las tablas y matrices prediseñadas.

- establece los límites de la curva salarial aplicando rangos, perfiles y escalas en forma

responsable y objetiva.

- analiza los salarios ajustados en la es cala frente a la tendencia de salarios y sector

económico., con equidad y objetividad.

aplica el software en la elaboración y diseño de escalas salariales con objetividad y

responsabilidad en el proceso.

identifica en forma correcta los componentes de la estructura salarial: legales, extralegales y costos inherentes de salario, perfiles y escalas con diligencia y compromiso

elabora una estructura salarial y de compensaciones, verificando las tendencias saláriales y estableciendo la confiabilidad en forma diligente y responsable aplica criterios de confiabilidad y tendencia en la curva salarial diseñada con responsabilidad y ecuanimidad

6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.

RTA:

- definir el mercado laboral a investigar.
- establecer el sector económico de la investigación.
- emplear el modelo del mercado laboral.
- interpretar las políticas y analizar los cargos en las organizaciones. - identificar los cargos claves en la organización.
- aplicar metodología de la investigación
- aplicar el proceso administrativo, en los procesos y estudios salariales de la organización
- definir el tamaño de la muestra y población objeto de investigación - analizar información de la muestra.

- determinar indicadores de frecuencia y tendencia.
- calcular número de encuestas a aplicar
- determinar el tamaño de la muestra. - establecer la tendencia (lr)
- realizar el estudio del mercado laboral. - elaborar encuesta laboral.
- analizar la información.
- representar resultados.
- ajustar líneas de tendencias.
- interpretar resultados de la investigación.
- presentar un resultado sobre la investigación.
- redactar conclusiones y recomendaciones de la investigación. - interpretar los resultados de la investigación
- adoptar metodologías que permitan evidenciar las tendencias salariales.
- interpretar metodologías
- aplicar cuestionario de análisis de puestos.
- analizar resultados de cuestionarios aplicados a puestos de trabajo.
- interpretar normas legales laborales vigentes.
- interpretar resultados y relacionar con graficas. - aplicar procesos y procedimientos.
- definir número de categorías de la estructura salarial. - calcular número de categorías
- tener en cuenta las normas legales vigentes.
- establecer métodos de valoración cualitativos.
- aplicar normas legales relacionadas con los salarios.
- calcular el rango de categorías de acuerdo a la metodología adoptada.
- aplicar conceptos matemáticos, razones y proporciones.
- interpretar la jerarquización de la estructura del estado
- elaborar estructuras de salarios de acuerdo con el escalafón. - comparar con las tendencias
- establecer los rangos de las categorías de acuerdo a metodologías adoptadas. - interpretar un rango y categoría.
- establecer límites y puntajes.
- diseñar escala por métodos cualitativos.
- aplicar la metodología adoptada
- adoptar metodologías que permitan evidenciar las tendencias salariales.
- aplicar cuestionario de análisis de puestos.
- analizar resultados de cuestionarios aplicados a puestos de trabajo.
- construir curva de valoración de salarios.
- adoptar metodología de valoración de cargos de acuerdo a políticas de la organización. - establecer el manual de valoración
- elaborar tablas de graduación para asignar puntos de acuerdo a la metodología.
- determinar la relación y correlación de las variables
- elaborar límites de la curva salarial.
- aplicar rangos de la curva salarial por clases.
- aplicar metodología para la elaboración de la escala y curva salarial - elaborar cálculo matemático manual y automatizado.
- elaborar estructura salarial y de compensaciones.

- aplicar procesos matemáticos para la tendencia salarial. - verificar la tendencia salarial frente al método utilizado.
- determinar la confiabilidad de la línea de tendencia salarial

7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.

RTA:

Esta competencia se trata de saber elaborar los salarios para cada cargó de acuerdo a las políticas, aplicando técnicas de valoración matemática y la tecnología disponible

8. Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia

RTA:

RESULTADOS Y EXPECTATIVAS

Al terminar esta competencia vemos y esperamos poder tener un buen manejo de lo enseñado y elaborado en las clases para así poder un excelente rendimiento como tecnólogo dentro de una empresa y obtener Excelentes y satisfactorios resultados.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

TECNOLOGO EN GESTION EMPRESARIAL

FICHA – 2364786

COMPETENCIA – 210201008

TALLER # 001

PRESENTADO A:

CESAR HARVEY RIVERA VELASCO

PRESENTADO POR:

ALEJANDRA LOPEZ

ALEXANDER CHICANGANA

CAMILO DIAZ

2022

COMPRESION DE LA COMPETENCIA

1. Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como este enunciado y su código.

RTA: CÓDIGO: 210201008 DENOMINACIÓN DISEÑAR ESTRUCTURAS DE SALARIOS, APLICANDO LAS METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN.

2. Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.
RTA: Gracias a esta competencia diseñaremos todo lo relacionado con las estructuras de salarios mediante estudias del mercado laboral, aplicaremos metodologías para construir escalas entre muchas más.

3. Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?
RTA: Tiene 4 resultados de aprendizaje.

4. Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describan que comprendió.
RITA:

1. IDENTIFICAR LA ESTRUCTURA DE CARGOS Y SALARIAL DE LA ORGANIZACIÓN OBJETO DE INVESTIGACIÓN EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS.

2. FUNDAMENTAR LA INVESTIGACIÓN DE SALARIOS, MEDIANTE UN ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL COLOMBIANO.

3. APLICAR METODOLOGÍAS PARA CONSTRUIR ESCALAS Y CURVAS DE SALARIOS.

4. REALIZAR EL ESTUDIO DE VALORACIÓN DE LOS CARGOS POR SISTEMAS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, APLICANDO TÉCNICAS DE VALORACIÓN MATEMÁTICA, TENIENDO EN CUENTA LA TECNOLOGÍA DISPONIBLE

- Es importante la estructuración de cargos para diferenciar su nivel jerárquico y así mismo estructurar los métodos para realizar escalas salariales de acuerdo a cada cargo dentro de la organización.

5. Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?
RTA:

1. IDENTIFICA CON OBJETIVIDAD LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA ASIGNACIÓN DE LOS SALARIOS EN COLOMBIA, Y. LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LOS CENTROS DE COSTO Y LOS SALARIOS QUE SE ASIGNAN EN LA EMPRESA (a)

2. ELABORA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN EL SECTOR SELECCIONADO, APLICANDO LA METODOLOGÍA ADOPTADA. (a)
3. INTERPRETA CON OBJETIVIDAD LAS TENDENCIAS Y RESULTADOS DE LA VALORACIÓN DE LOS CARGOS MANIFESTANDO INTERÉS POR EL APRENDIZAJE. (c)
4. APLICA LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN Y DEFINIR EL MERCADO LABORAL DE MANERA RESPONSABLE. (a)
5. INTEGRA RESPONSABLEMENTE EN LA ENCUESTA SALARIAL TODOS LOS FACTORES QUE DAN CONFIABILIDAD A LA INVESTIGACIÓN SALARIAL. (a)
6. UTILIZA ADECUADAMENTE LOS RECURSOS Y LA INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO SALARIAL. (b)
7. APLICA EL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SALARIAL CON OBJETIVIDAD Y PERTINENCIA (d)
8. INTERPRETA LA NORMATIVIDAD VIGENTE RELACIONADA CON LOS SALARIOS LEGALES VIGENTES, PRESTACIONES Y DEMÁS COMPONENTES DEL SALARIO CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD (a)
9. ELABORA EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE FORMA MANUAL Y/O AUTOMATIZADA Y LO INTERPRETA CON OBJETIVIDAD Y DILIGENCIA. (c)
10. PRESENTA ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA EN FORMA RESPONSABLE. (d)
11. REDACTA Y CONCLUYE LA INFORMACIÓN OBTENIDA DE MANERA RESPONSABLE. (c)
12. DEMUESTRA RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA. (c)
13. DIFERENCIA LOS CONCEPTOS DE SALARIOS, COMPENSACIONES, PRESTACIONES LEGALES Y EXTRALEGALES PACTOS COLECTIVOS Y CONVENCIONES DE TRABAJADORES. (a)
14. OPERA CON RESPONSABILIDAD LOS EQUIPOS DE OFICINA, APLICANDO LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN CON ÉTICA Y OBJETIVIDAD EN EL PROCESO INVESTIGATIVO. (d)
15. APLICA LOS CONCEPTOS DE LA ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA LA INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE MANERA DILIGENTE Y COMPROMETIDA. (c)
16. ELABORA MANUAL DE VALORACIÓN DE CARGOS ACORDE A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y VALORANDO LA IMPORTANCIA DE SU GESTIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN. (c)
17. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES. (c)
18. DEFINE EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE EL MÉTODO ASIGNANDO DE PUNTAJES, VALORANDO LA IMPORTANCIA POR EL APRENDIZAJE, APLICANDO LOS PROCESOS MATEMÁTICOS. (d)
19. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO. (c)
20. ESTABLECE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA VALORACIÓN CUALITATIVA DE LOS SALARIOS EN LASE MPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD. (a)
21. APLICA CON OBJETIVIDAD LOS CONCEPTOS DE RANGOS, ESCALAS, INTERVALOS EN LOS PROCESOS SALARIALES, ASOCIADOS A LOS NIVELES OCUPACIONALES (a)
22. ANALIZA LOS VALORES OBTENIDOS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍA SELECCIONADA CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD. (d)

23. ESTABLECE EQUITATIVAMENTE LOS INTERVALOS DE VALORACIÓN POR CATEGORÍAS, Y JERARQUÍAS TENIENDO EN CUENTA LOS NIVELES OCUPACIONALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD (d)
24. DISEÑA UNA ESCALA SALARIAL CON CRITERIOS DE EQUIDAD PARA SER APLICADA POR EL MÉTODO DE CATEGORÍAS, CON ECUANIMIDAD Y RESPONSABILIDAD (c)
25. ANALIZA OBJETIVAMENTE LOS VALORES ENCONTRADOS EN LA ESCALA FRENTE A LA TENDENCIA DEL MERCADO LABORAL Y SECTOR ECONÓMICO. (b)
26. ELABORA LOS CÁLCULOS Y ESTABLECE LOS RANGOS, LÍMITES Y CORRELACIÓN, Y LA CURVA SALARIAL EN LA ESTRUCTURA DE SALARIOS, CON DILIGENCIA Y OBJETIVIDAD. (c)
27. DEFINE ADECUADAMENTE LOS FACTORES DE COMPARACIÓN, ASIGNANDO VALORES Y PERMITIENDO SU COMPARACIÓN CON LOS CARGOS CLAVES. (c)
28. DISEÑA Y CONSTRUYE RESPONSABLEMENTE OBJETIVAMENTE LA TABLA DE GRADUACIÓN DE ACUERDO A LOS FACTORES ESCOGIDOS Y EL NÚMERO DE PUNTOS ORIGINADOS EN LA PONDERACIÓN. (c)
29. APLICA CORRECTAMENTE EL MÉTODO DE PERFILES Y ESCALA HAY EN LA VALORACIÓN DE CARGOS, INTERPRETANDO LAS TABLAS Y MATRICES PREDISEÑADAS. (a)
30. ESTABLECE LOS LÍMITES DE LA CURVA SALARIAL APLICANDO RANGOS, PERFILES Y ESCALAS EN FORMA RESPONSABLE Y OBJETIVA. (a)
31. ANALIZA LOS SALARIOS AJUSTADOS EN LA ES CALA FRENTE A LA TENDENCIA DE SALARIOS Y SECTOR ECONÓMICO., CON EQUIDAD Y OBJETIVIDAD. (a)
32. APLICA EL SOFTWARE EN LA ELABORACIÓN Y DISEÑO DE ESCALAS SALARIALES CON OBJETIVIDAD Y RESPONSABILIDAD EN EL PROCESO. (d)
33. IDENTIFICA EN FORMA CORRECTA LOS COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA SALARIAL: LEGALES, EXTRALEGALES Y COSTOS INHERENTES DE SALARIO, PERFILES Y ESCALAS CON DILIGENCIA Y COMPROMISO (d)
34. ELABORA UNA ESTRUCTURA SALARIAL Y DE COMPENSACIONES, VERIFICANDO LAS TENDENCIAS SALÁRIALES Y ESTABLECIENDO LA CONFIABILIDAD EN FORMA DILIGENTE Y RESPONSABLE (b)
35. APLICA CRITERIOS DE CONFIABILIDAD Y TENDENCIA EN LA CURVA SALARIAL DISEÑADA CON RESPONSABILIDAD Y ECUANIMIDAD. (c)

Conclusiones: Son 35 criterios de evaluación – asociación de resultados con criterios de evaluación

6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.

RTA:

- SALARIO, CONCEPTO, CLASES Y TIPOS DE SALARIOS
- PROCESOS ADMINISTRATIVOS
- PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL .
- PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (MISIÓN, VISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS).

- POLÍTICAS, NORMAS Y REGLAS ADMINISTRATIVAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES TIPOS Y CLASES DE ESTRUCTURAS SALARIALES, CARACTERÍSTICAS Y VARIABLES-ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS, Y CARGOS CLAVES.

7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.
   RTA: Gracias a esta competencia vamos a tener una mejor organización para la estructura salarial de nuestra empresa por otro lado debemos dar una investigación a fondo el mercado laboral, usar metodologías para construir escalas salariales y realizar de los cargos por sistemas cualitativos y cuantitativos

8. Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.
   RTA: Nuestra proyección una vez terminada la competencia es la buena estructuración de cargos y así mismo los salarios correspondientes con base a lo establecido y proyectado estadísticamente.