1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- Denominación del Programa de Formación:
  TECNOLOGO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

- Código del Programa de Formación:
  112005

- **Nombre del Proyecto:**
  APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS, APLICABLE A EMPRESAS DIDÁCTICAS DEL CENTRO COMERCIO Y SERVICIOS, MIPYMES DE LA REGIÓN.

- **Fase del Proyecto: PLANEACION - EJECUCION**

- **Actividad de Proyecto: APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS, APLICABLE A EMPRESAS DIDÁCTICAS DEL CENTRO**

- **Competencia:**
  DISEÑAR ESTRUCTURAS DE SALARIOS, APLICANDO LAS METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN

- Resultados de Aprendizaje Alcanzar:
  - 156401 - identificar la estructura de cargos y salarial de la organización objeto de investigación en las empresas públicas y privadas.
  - 156402 - fundamentar la investigación de salarios, mediante un estudio del mercado laboral colombiano.
  - 156403 - aplicar metodologías para construir escalas y curvas de salarios
  - 156404 - realizar el estudio de valoración de los cargos por sistemas cualitativos y cuantitativos, aplicando técnicas de valoración matemática, teniendo en cuenta la tecnología disponible.

- Guía: **100 HORAS**

2. PRESENTACION.

La Administración de salarios es una pequeña rama del gran árbol de la administración del talento humano, y su importancia radica, en que estudia la escala salarial de los empleados en el ente económico, de ahí, su relevancia no solo en el proceso laboral sino también personal.

El salario desde siempre ha sido el motor del empleado no solo para remunerar su trabajo sino también para aumentar su nivel de vida y estatus, por lo tanto una buena contraprestación a sus servicios es fundamental para el desarrollo individual y colectivo. Si se tuviese más en cuenta este factor, de seguro se elevaría la motivación para la gran masa trabajadora y por ende la productividad.

Analizar la estructura salarial al interior de la organización es tan importante como el análisis de las estructuras externas similares locales regionales nacionales y mundiales, que nos colocan en contextos de equidad, de responsabilidad social y de motivación.

3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1. Actividades de reflexión inicial

Imagine la siguiente situación hipotética: Usted como Tecnólogo de Gestión del talento Humano debe asumir actividades de apoyo a las funciones dentro del departamento de recursos humanos y funciones como la evaluación de los cargos para hacer recomendación y ajustes e implementación de las escalas salariales con base al nuevo periodo laboral que se aproxima en la organización para la cual usted ofrece sus servicios. Es por ello que es indispensable la puesta en marcha de un plan de estructuración de salarios teniendo un pleno conocimiento de la normatividad vigente y el estudio de mercado; cuyas herramientas aportaran una información concreta del entorno empresarial.

En esta competencia trataremos temas siempre vigentes, los cuales se actualizan según la legislación colombiana de forma periódica y se nos hace necesario estar constantemente actualizados en cuanto a conceptos y procedimientos laborales; para tener un desempeño efectivo y ser más productivos en las actividades propias de nuestra labor.

3.2. Actividades de contextualización e identificación de conocimientos necesarios para el aprendizaje

Es importante dar inicio a la secuencia del contenido a desarrollar y distinguir las diferentes etapas durante la formación.

- Actividad Lluvia de Ideas: En este sentido se orientarán los aportes por parte de los aprendices a conocer la secuencia de los contenidos y permitir la apropiación de los conceptos que requieren una mayor profundización.

- Actividad Socialización de Experiencias: En este concepto se expone un modelo de experiencia en relación directa con el tema a desarrollar, permitiendo recibir los comentarios y aportes de manera individual que ubican y contextualizan las necesidades y soluciones otorgadas a través de la apropiación del conocimiento y las soluciones.

- Actividad de Observación: Al exponer una lectura o un video de una situación particular, se espera Propiciar a los aportes críticos y debatir ante la aplicación de los conceptos para obtener la mejor solución posible.

3.3. **Actividades de apropiación del conocimiento (Conceptualización y Teorización).**

Actividad: Propuesta Salario mínimo Legal Vigente

Si de usted dependiera, cuál sería el salario mínimo legal vigente en Colombia, justifique su respuesta, y opine respetuosamente sobre el análisis de alguno de sus compañeros.

Actividad Conceptualización 1: Foro

Leer de forma critica el articulo: Esto ganan en promedio los profesionales en Colombia 2022, responder en el Foro de forma critica su opinión al respecto, teniendo en cuenta el Salario Mínimo, los índices de inflación y la situación económica del país. Discutir en foro.
https://www.eltiempo.com/economia/sectores/salario-de-profesionales-en-colombia-2022-668732

Actividad Conceptualización 2: Infografía conceptos Salarios

Revisar y discutir los siguientes enunciados: Realice una infografía corta con las normas APA, en la cual determine que entiende por Estructura organizacional, salarios, compensaciones, prestaciones legales y extralegales, pactos colectivos y convenciones de trabajadores. Evidencia individual, socialización en mesa redonda.

Actividad Conceptualización 3: Exposición Situaciones actuales de la estructura de salarios en el mundo

Formando diez grupos, realice consulta de las siguientes publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Realice lectura grupal critica y prepare una corta exposición del tema asignado.

1. Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector sanitario y asistencial: Un análisis global en la era de la COVID-19
   https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_850927/lang--es/index.htm

2. Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación de futuros para los jóvenes
   https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_853332/lang--es/index.htm

3. Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna Trabajo forzoso y matrimonio forzoso
   https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_854797/lang--es/index.htm

4. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022
   https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm

5. Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir
   https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_827418/lang--es/index.htm

6. Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_825200.pdf

7. La contribución del diálogo social a la igualdad de género
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679961.pdf

8. El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf

9. La violencia en el trabajo
   https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_630332.pdf

10. La migración debería ser una opción
    https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/issues/WCMS_554913/lang--es/index.htm

Cargue la presentación realizada en el link correspondiente después de realizada la exposición.

Actividad Conceptualización 4: Análisis de Cargos Cualitativo

Realizar en grupos un organigrama funcional con procesos, subprocesos, áreas y cargos, para una empresa dedicada a la Gestión del talento Humano, revisar la estructura de la empresa didáctica y realizar los ajustes que consideren necesarios. Realice un análisis Cualitativo de cargos según el sistema de jerarquización y clasificación (Diapositiva 24-25)

Actividad Conceptualización 5: Estudio de mercado laboral colombiano

Realice un estudio de mercados salarial en el cual establezca los factores que den confiabilidad a la investigación salarial en el ámbito local, regional y nacional.

a) Los aprendices conformaran grupos y desarrollaran una tipificación de la empresa didáctica usando la estructura organizacional trabajada en grupos; analizando los requisitos de nivel académico, experiencia laboral, habilidades y factores de los cargos en las diferentes zonas geográficas a nivel local, regional y nacional. Realizar el estudio mediante las diferentes plataformas de publicación de vacantes en el país APE; Talentbox, El Empleo, Opcion Empleo, Accion Trabajo, Aliado Laboral, Computrabajo, Empleate, Linkedln, Jooble, Universia Colombia, Indeed, Addeco, Infojobs, Grupo Soluciones Horizonte (GSH), …
   https://branch.com.co/marketing-digital/10-mejores-portales-de-empleo-en-colombia/
   https://www.valoraanalitik.com/2022/06/07/10-plataformas-digitales-buscar-empleo-colombia/

   Los resultados del análisis por cargo deben ser consolidados en una base de datos de Excel en la cual como mínimo deben tener los siguientes ítems: Cargo, nivel, formación, experiencia, región, habilidades, salario, etc. Realizar el estudio de mercados en la mayor cantidad de plataformas de empleo posibles, ya que entre mas grande sea nuestra muestra más confiable será el estudio. Cargar las bases de datos en el link correspondiente en Territorium.

Actividad Conceptualización 6: Escala Salarial del mercado laboral colombiano

b) En el espacio de formación en compañía del instructor se realizará el análisis estadístico de la base de datos consolida de todos los grupos mediante archivo en linea, con la cual se establecerán rangos por cargo, máximos y mínimos a nivel local y regional.

c) Se organizarán los datos tomados para establecer una escala salarial de menor a mayor por niveles de cargos, localidades y requisitos del perfil. Use el formato condicional para identificar los datos mas relevantes.

Actividad Conceptualización 7: Análisis e interpretación de los datos del Estudio de Mercados Salariales en Colombia
Realice un informe bajo normas APA en el cual establezcan los pasos realizados para la investigación de mercado salarial, ubique información relevante de dicho estudio y establezca las conclusiones mas relevantes del mismo.

3.4 Actividades de transferencia del conocimiento.

Actividad Conceptualización 8: Metodologías para construir escalas y curvas de salarios

Lectura y Elaboración de Mapa Conceptual de los Sistemas de Estructuración de la Escala salarial. Una vez orientada por parte del instructor la formación conceptual a través de una presentación proyectada y profundizando los conceptos se motivará la lectura y consulta de los temas en relación y ampliación de la formación recibida. Para hacer control de lectura y realimentación de los temas se propondrá una Dinámica de Grupos denominada "Escalera del Saber".

El instructor realizara exposición magistral de las diferentes metodologías:

- método jerárquico,
- método de clasificación,
- método de comparación de factores,
- método de puntos,
- método de perfiles y
- escalas guía de Hay (Plan Hay),
- progresión aritmética y
- progresión geométrica. AC4/AP4

De acuerdo al material y explicación sobre la construcción de la escala salarial se suministrará un caso práctico donde el aprendiz deberá realizar trabajo en grupo y presentar varias recomendaciones para definir las inquietudes de asignación salarial de una empresa simulada; también se realizarán avances en la manera de graficar los resultados.

Actividad Conceptualización 10: Técnicas de Valoración Matemática para la estructura de salarios

Los aprendices recibirán una caracterización de la información más relevante del sector empresarial de una región determinada; ellos tendrán que realizar una comparación de sus salarios entre los cargos más relevantes de la organización y sacar conclusiones frente al entorno empresarial. Esto deberá realizarse en un informe y una justificación dentro de la formación para socializar cada análisis con el resto de los compañeros dentro de la formación.

Elabora y diseña una curva salarial en la cual se aplique el sistema puntos y se establezca la ecuación de la curva salarial, verificando las tendencias salárialesy estableciendo la confiabilidad en forma diligente, ecuánime y responsable, aplicando criterios de confiabilidad y tendencia en la curva salarial, presentando informe escrito con normas APA.

Una vez tengan los resultados del análisis, se organizará un debate donde cada grupo expondrá las ideas principales y los demás compañeros intentaran refutar sus observaciones; fundamentando la necesidad de justificar los resultados.

Promover y motivar la lectura complementaria y la búsqueda de información adicional en los documentos relacionados a las teorías de Salarios para conocer sus estructuras y poner en práctica la elaboración de los mismos.

4. Actividades de evaluación.

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Conocimiento: A medida que avanza la formación, los aprendices desarrollarán preguntas con sus respectivas respuestas que servirán para los instrumentos de evaluación.	Establece las actividades y tareas de la unidad administrativa teniendo en cuenta la función que desarrolla. Clasifica las tareas y clasificación de cargos dentro de la organización.	Técnica: Formulación de Preguntas. Instrumento: Cuestionario. Sobre términos y conceptos básicos de la estructuración de salarios.
Evidencias de Desempeño: Elaboración de tres planes de evaluación en un taller que aborda un caso simulado en la aplicación de una estructura salarial.	Aplica el procedimiento para establecer prioridades y metas de trabajo.	Técnica: Observación. Instrumento: Lista de chequeo de desempeño y desarrollo de la propuesta de los análisis de puestos Comentarios, mapa conceptual y demás productos solicitados en las actividades de la guía.
Evidencias de Producto: Presentación de talleres, tres instrumentos de evaluación, presentación de temas dirigidos a generar experiencia al poner en práctica avances del proceso formativo.	Aplica las curvas y limites salariales y de las funciones de los diferentes cargos dentro de la organización.	Técnica: Valoración de productos. Instrumento: Lista de Chequeo de producto. Adopta, aplica, diseña e implementa la metodología de valoración de cargos de acuerdo a las políticas de la organización, con escala salarial De lo cual se desprenden varias evidencias de formación en las cuales se pueden nombrar informes, estudios de caso, manuales y documentos de referencia y de aplicación en las organizaciones cumpliendo la normatividad y políticas vigentes dentro de la organización.

5. GLOSARIO DE TERMINOS:

1. Contrato de trabajo: acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución
2. Norma: Es una regla u ordenación del comportamiento dictada por una autoridad competente, cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción.
2. Proceso: Conjunto de actividades o eventos (coordinados u organizados) que se realizan o suceden (alternativa o simultáneamente) bajo ciertas circunstancias con un fin determinado.
3. Procedimiento: Es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias (por ejemplo, procedimiento de emergencia)
4. Política: Es una rama de la moral que se ocupa de la actividad, en virtud de la cual una sociedad libre, compuesta por hombres libres, resuelve los problemas que le plantea su convivencia colectiva, es un quehacer ordenado al bien común.
5. Valor: Es una cualidad de un u objeto. Los valores son agregados a las características físicas o psicológicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un individuo o un grupo social, modificando -a partir de esa atribución- su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión. El valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea positiva o negativa.
6. Salario: Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Art. 127 C.S.T).
7. Horas extras: El trabajo extra o trabajo suplementario como también se le conoce, se refiere a las horas de trabajo adicionales a la jornada laboral ordinaria pactada entre las partes
8. Jornada Laboral: hace referencia la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo, sea la jornada máxima legal u otra pactada por las partes

6. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS:

CHIAVENATO Idalberto. INTRODUCCIOIN A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION 3ª. Edición. Editorial Mc. Graw. Hill.2004.

NORMAS TÉCNICAS ICONTEC.

Administración de Personal, Gary Dessler, Sexta edición, Prentice Hall, Hispanoamericana S.A. México, Nueva York, 1996, Capitulo 10, Evaluación del desempeño, páginas de la 328 a la 362

BASE DE DATOS SENA: Puede acceder a Colecciones de libros, revistas, artículos, índices bibliográficos, resúmenes y tesis en texto completo en inglés y español, que pueden ser consultadas desde la red del SENA. http://biblioteca.sena.edu.co/ dar clic en Bases de datos

WEBGRAFIA:

Revista internacional de la seguridad social:
https://onlinelibrary.wiley.com/journal/17521734
Revista Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/141-3sumario.pdf
Revista Internacional de Investigación Sindical:
https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/lang--es/index.htm

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Carlos Arturo Carvajal	Instructor	Comercio y Servicios	Julio 2019
	Henry Franco Londoño	Instructor	Comercio y Servicios	Julio 2019
	Diego Franco Londoño	Instructor	Comercio y Servicios	Julio 2019

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	Henry Franco Londoño	**instructor**	**CCYS**	Feb /2022	actualizacion
	Sandra Milena Grajales Ordoñez	**Instructora**	**Centro de Comercio y Servicios**	Octubre 2022	Actualización y adecuación de las actividades