PROCESO DE GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUIA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación**: Tecnología en Gestión del Talento Humano
- **Código del Programa de Formación**: 112005
- **Nombre del Proyecto:** LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS COMO ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO, EN LAS MIPYMES
- **Fase del Proyecto** IV. GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN
- **Actividad de Proyecto**: Estructurar Programa de bienestar y Beneficios Laborales.
- **Competencia:** Diseñar estructuras de salarios, aplicando las metodologías y estrategias establecidas por la organización
- **Resultados de Aprendizaje Alcanzar**:
  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
- **Duración de la Guía**: 42 horas

2. PRESENTACIÓN

- El tema de la compensación suele “levantar ampollas”, en especial dentro de la alta gerencia, ante la dificultad para demostrar que tener una competencia es un diferencial competitivo que redunda en beneficios monetarios reales para la organización. La gestión de recursos humanos por competencias, permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos, por tanto, si la empresa gana los colaboradores también deben ganar.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

3.1 Actividades de reflexión inicial:

Observe la siguiente imagen y comente su opinión frente a la pregunta. ¿Qué tiene que ver la imagen con el concepto de trabajo y de salario?:



Ambiente requerido:

Aula tradicional de formación. Dotada con equipos de cómputo, conectividad a Internet, sillas y mesa de trabajo y TV 50".

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Conferencia, Exposición, Taller, Mesa redonda

Materiales de formación
Marcador borrable, Borrador para tablero acrílico, marcadores, papel periódico, cinta transparente.

Material de apoyo:

https://verimagenes.es/jpg/sin-estres-sin-bombas-sin-mendigos-4813

Duración de la actividad: 1 hora.

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

Descripción de la actividad:

En equipos de cuatro a cinco aprendices desarrollar los siguientes interrogantes de acuerdo con su nivel de conocimiento:

1. ¿Qué entiende por salario?
2. Que tipos de salarios conoce
3. Que teorías de salarios conoce

Socializar en plenaria según indicaciones del instructor.

Ambiente Requerido:
Aula tradicional de formación. Dotada con equipos de cómputo, conectividad a Internet, sillas y mesa de trabajo y TV 50".

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Conferencia, Exposición, Taller, Mesa redonda

Materiales de formación
Marcador borrable, Borrador para tablero acrílico, marcadores, papel periódico, cinta transparente.

Material de apoyo:
Duración de la actividad: 1 hora.

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

Área de desarrollo cognitiva

Identificar las características del entorno laboral colombiano para empresas públicas y privadas teniendo en cuenta los tipos de salarios y compensaciones existentes en el mercado.

Subactividades

Descargar el documento denominado "Capítulo 1, Métodos de compensación basados en competencias", Entregado por el instructor.

Desarrollar en equipos de proyecto formativo los siguientes interrogantes,

1. ¿Qué es salario?
2. ¿Qué tipos de salarios existen?
3. ¿Cuáles son las teorías sobre salarios?

4. Socialización en plenaria según indicaciones del instructor
5. Cierre cognitivo por parte del instructor:

Ambiente requerido:
Aula tradicional de formación. Dotada con equipos de cómputo, conectividad a Internet, sillas y mesa de trabajo.

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Conferencia, Exposición, Taller, Mesa redonda

Materiales de formación
Marcador borrable, Borrador para tablero acrílico, marcadores, papel periódico, cinta transparente

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Cuadro comparativo, Taller, estudio de caso, juego de roles, exposiciones

Materiales de Formacion:

Devolutivos: Computadores portátiles con acceso a internet y televisor 50”

Consumible: 4 Marcadores borrables, block de papel cuadriculado, cinta

Duración de la actividad: 2 horas.

3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:

Área de Desarrollo Procedimental:

Elaborar manual descriptivo de cargos enfocado a valoración teniendo en cuenta los cargos de la organización y el marcado laboral.

Sub actividades:
1. De acuerdo con la lectura anterior realice una línea de tiempo con la evolución histórica de los salarios.
2. Elaborar cuadro comparativo sobre los tipos de salario de acuerdo a la función que cumple.
3. Elaborar cuadro comparativo sobre las teorías de asignación de salarios.
4. Presentar los cuadros elaborados al instructor para recibir retroalimentación.
5. Subir las acteriores actividades, al espacio habilitado para tal fin
6. Preparare una socialización para exponer el tema a sus compañeros
7. Revise los enlaces compartidos por el instructor, sobre contexto laboral colombiano, de acuerdo con la naturaleza de la empresa objeto de proyecto formativo
8. Con base en el material suministrado, más el que investiguen de manera autónoma, realizar exposición por equipos de proyecto formativo, sobre la realidad laboral colombiana, aplicada al caso de estudio de su proyecto formativo.
9. Realice lectura del documento denominado Capitulo 3. Sistemas de Compensación. Técnicas Cualitativas, compartido por el intructor.
10. Desarrolle los talleres propuestos por el instructor sobre técnicas cualitativas de asignación de salarios, en base ala lectura anterior.

11. Con la lectura realizada en el numeral 9, identifique la estructura de cargos en la organización objeto de estudio.
12. Realizar en grupos de proyecto formativo, instrumento para la recolección de información de descripción de cargos, en donde evidencie: denominación del cargo, área o dependencia del cargo, nivel jerárquico del cargo, funciones principales del cargo, Habilidades específicas para el cargo (requisitos de formación y experiencia, competencias organizacionales), Responsabilidades (por proceso, por personas, por maquinaria y equipos, por dinero y niveles de esfuerzo (físico, mental, visual). Entre otros

Ambiente requerido:
Aula tradicional de formación. Dotada con equipos de cómputo, conectividad a Internet, sillas y mesa de trabajo.

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Conferencia, Exposición, Taller, Mesa redonda

Material de Apoyo

Galeano, Miguel A. (2006) Administración de Salarios e Incentivos Teoría y Practica. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería

CHIAVENATO, IDALBERTO. Gestión del Talento Humano. Ed. Mac Graw Hill. Bogota, 2006.

https://www.youtube.com/watch?v=zcYw8a4RJC4

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Cuadro comparativo, Taller, estudio de caso, juego de roles, exposiciones

Materiales de Formacion:

Devolutivos: Computadores portátiles con acceso a internet y televisor 50"

Consumible: 4 Marcadores borrables, block de papel cuadriculado, cinta, Borrador para tablero acrílico

Evidencias de aprendizaje:
Prueba de conocimientos: Respuestas a preguntas sobre tipos de salarios y compensaciones, políticas, objetivos, teorías y costos salariales.

Instrumentos de evaluación: **Cuestionario**
Duración de la actividad: 18 horas.

3.4. Área de Desarrollo Valorativa-Actitudinal.

Reconocer la importancia de la estrategia de compensación para la organización aplicando con responsabilidad las políticas y objetivos de la compensación salarial.

3.5. Actividades de transferencia del conocimiento.

Elaborar un Manual descriptivo de cargos para valoración teniendo en cuenta las políticas de la

organización y el mercado laboral.

Ambiente requerido:
Aula tradicional de formación. Dotada con equipos de cómputo, conectividad a Internet, sillas y mesa de trabajo.

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Conferencia, Exposición, Taller, Mesa redonda

Material de Apoyo

Galeano, Miguel A. (2006) Administración de Salarios e Incentivos Teoría y Practica. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería

CHIAVENATO, IDALBERTO. Gestión del Talento Humano. Ed. Mac Graw Hill. Bogota, 2006.

https://www.youtube.com/watch?v=zcYw8a4RJC4

Estrategias o técnicas didácticas activas:
Cuadro comparativo, Taller, estudio de caso, juego de roles, exposiciones

Materiales de Formacion:

Devolutivos: Computadores portátiles con acceso a internet y televisor 50"
Consumible: 4 Marcadores borrables, block de papel cuadriculado, cinta, Borrador para tablero acrílico

Evidencias de aprendizaje:
Valoracion de producto: (1) Un manual descriptivo de cargos para valoración teniendo en cuenta las políticas de la organización y el mercado laboral..

Instrumentos de evaluación: **Lista de Chequeo Producto**
Duración de la actividad: 18 horas.

4. PLANTEAMIENTO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EVALUACIÓN EN EL PROCESO FORMATIVO.

Fase del proyecto formativo	Actividad del proyecto formativo	Actividad de Aprendizaje	Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
4. Gestión de la compensación	**Elaborar programa de bienestar y plan de**	**Elaborar manual descriptivo de cargos de acuerdo**	**Evidencias de Conocimiento** Respuestas a preguntas sobre	Diferencia los conceptos de salarios, compensaciones, prestaciones	**Técnica:** Formulación de preguntas **Instrumento de**

	compensación laboral.	**con los criterios definidos por la organización y el mercado laboral.**	tipos de salarios y compensaciones, políticas, objetivos, teorías y costos salariales. **Evidencias de Producto:** Manual descriptivo de cargos para valoración teniendo en cuenta las políticas de la organización y el mercado laboral	legales y extralegales pactos colectivos y convenciones de trabajadores Identifica en forma correcta los componentes de la estructura salarial: legales, extralegales y costos inherentes de salario, perfiles y escalas con diligencia y compromiso investigación del mercado salarial. Aplica el proceso administrativo en la fundamentación de la investigación salarial con objetividad y pertinencia 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	**evaluación:** Cuestionario escrito **Técnica:** Valoración del producto **Instrumento de evaluación:** Lista de chequeo de Producto

				información obtenida de manera responsable. Demuestra responsabilidad en el manejo de la información recolectada. 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.	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Asalariado: Que percibe un sueldo por su trabajo. Asalariado designa la principal característica económica del trabajador por cuenta ajena: derecho a la percepción de un salario por el trabajo realizado.

Aumento salarial: Adelanto o mejora en conveniencias, empleos o riquezas. La expresión "aumento salarial" se refiere al incremento o elevación -en términos absolutos o porcentuales- de las cantidades salariales anteriormente consolidadas.

Escalas de funciones del trabajador: todo lo que hace un trabajador puede ser referido a las escalas de jerarquías funcionales que constituyen probablemente el aspecto más característico del AFP (análisis funcional de puestos).

Salario: Es definido por el Código Sustantivo del trabajo Colombiano como, el pago asignado en dinero o en especie, por el empleador como contraprestación directa del servicio personal prestado por el empleado.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha

Autor (es)	**Lilia Gil Mendoza**	**Instructora**	Programa Talento humano	**Febrero 2024**

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

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)	**Lilia Gil Mendoza** Belma Rojas Ramirez	**Instructoras**	Programa Talento humano	30 de Octubre 2025	Actualización de formato guia