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: APLICAR DE LA METODOLOGIA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS EN PYMES DE BOYACA
- 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:
  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.
- Duración de la Guía: 70 horas

2. PRESENTACION

En nuestra actualidad está tomando auge el pago a los trabajadores por competencias donde se tiene en cuenta las habilidades y destrezas de los empleados. Es fundamental que se reconozca la importancia de la contribución salarial a los trabajadores vista desde diferentes enfoques teóricos que nos enseñan las formas de remuneración. Se pondrá en práctica el método de puntos por factor del cual saldrá la propuesta salarial para la organización objeto de estudio, donde finalmente se verá reflejada la propuesta de remuneración salarial a los trabajadores de acuerdo a sus competencias. Mucho ánimo y dedicación.



3. FORMULACION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Reflexión inicial

Observe el siguiente video y comente su apreciación:
https://www.youtube.com/watch?v=wm1_wdxlnoE

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:

Solucione las siguientes preguntas de acuerdo al conocimiento que tenga del tema:

1. ¿Qué conocimiento tiene de los métodos de valoración cuantitativos?
2. ¿En qué consiste el método de puntos por factor?
3. ¿Qué son los factores y subfactores compensables?

Socializar en plenaria según indicaciones del instructor.

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
Conocer las técnicas para realizar asignación de salario según métodos cualitativos y cuantitativos existentes

Subactividades

1. Realice lectura del documento denominado Capitulo 4. Sistemas de Compensación, Técnicas Cuantitativas, entregado por el instructor.
2. Realice lectura de las técnicas, asignación de puntos y comparación por factores.
3. De acuerdo con la lectura anterior, elaborar manual de valoración de cargos para la empresa objeto de estudio
4. Seleccionar y definir los factores y subfactores compensables presentes en cada puesto de trabajo.

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: 12 horas.

3.4 Actividades de Transferencia el Conocimiento:

Área de Desarrollo Procedimental:

Realizar propuesta de compensación según método de valoración seleccionado.

Área de Desarrollo Valorativa-Actitudinal.
Aplicar criterios éticos al ajuste salarial propuesto para los diferentes cargos de la organización.

Sub actividades:

5. Desarrollar la escala de grados por factor, otorgar ponderación y puntuación de los factores y grados, asigne puntaje a los grados.
6. De acuerdo a la explicación del instructor realice una hoja maestra de valoración, donde se totalice la puntuación total de los cargos observando factores y las intensidades de cada grado.
7. Según las indicaciones y explicaciones del instructor realice el ajuste de salarios aplicando el método de mínimos cuadrados.
8. Graficar e interpretar curva de salarios de la organización con la ayuda de Excel.
9. Presentar escala de salarios diseñada al instructor para retroalimentación.
10. Sustentar escala de salarios diseñada ante sus compañeros e instructor.

Actividades de transferencia del conocimiento.
Aplicación del método de valoración seleccionado para la propuesta salarial.

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: Evidencias de Desempeño
Aplicación del método de valoración seleccionado para la propuesta salarial.
Instrumentos de evaluación: Lista de cheque desempeño
Duración de la actividad: 18 horas.

Evidencias de aprendizaje: **Evidencias de Producto**
Una propuesta de estructura salarial, mediante la aplicación de un método de valoración de cargos seleccionado
Instrumentos de evaluación: Lista de cheque Producto

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.

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 compensación laboral.**		**Evidencias de Desempeño** Aplicación del método de valoración selecciona do para la propuesta salarial **Evidencias de Producto:**	Interpreta con objetividad las tendencias y resultados de la valoración de los cargos manifestando interés por el aprendizaje. 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	**Técnica:** Observacion Directa **Instrumento de evaluación:** Lista Chequeo Desempeño **Técnica:** Valoración del producto

			(1) Una propuesta de estructura salarial, mediante la aplicación de un método de valoración de cargos seleccionado	niveles ocupacionales Establece equitativamente los intervalos de valoración por categorías, y jerarquías teniendo en cuenta los niveles ocupacionales con objetividad y responsabilidad Aplica correctamente el método de perfiles y escala hay en la valoración de cargos, interpretando las tablas y matrices prediseñadas. Elabora una estructura salarial y de compensaciones, verificando las tendencias salárialesy estableciendo la confiabilidad en forma diligente y responsable Elabora manual de valoración de cargos acorde a los requerimientos de la organización y valorando la importancia de su gestión para la organización.	**Instrumento de evaluación:** Lista de chequeo de Producto

				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. Analiza los valores obtenidos mediante la aplicación de metodología seleccionada con diligencia y objetividad. 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 responsablement e objetivamente la tabla de graduación de acuerdo a los factores escogidos y el número de puntos originados en la ponderación. 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. Aplica criterios de confiabilidad y tendencia en la curva salarial diseñada	

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Remuneraciones por tiempo: se incluyen en esta clase de remuneraciones las que se computan por hora, días o meses. Comúnmente se denomina sueldo a la retribución que se calcula por mes, y jornal a la que se cuenta por hora o día. Esta forma de retribución presenta las siguientes ventajas: No crea problemas ni diferencias entre los trabajadores. Garantiza una retribución al trabajador con independencia de su productividad. Simplifica el cálculo. Remuneraciones a destajo: el valor se mide por el número de piezas producidas por el trabajador, por eso se dice que el salario se mide por el resultado del trabajo efectuado. Este tipo de remuneración se computa en función del rendimiento del trabajador.

Participación en las utilidades: al igual que la anterior, constituye una participación por lo común de carácter colectivo, en el rendimiento de la empresa. Tiende a lograr que el trabajador se interese en el éxito de la gestión empresarial. Comisión: se determina en función del éxito de la labor realizada (venta, promoción, etc). Podría fijársela sobre la base del número de cosas vendidas o por el importe percibido, también por la venta hecha por el trabajador individual o por la realizada por el grupo colectivo. Gratificaciones: constituyen salario0 que abona voluntariamente el empleador, a veces en relación a determinados acontecimientos, por ej: aniversario de la empresa, ingreso del trabajador, fin de año, etc. Presentismo: es una retribución complementaria cuyo monto depende de convenios de actividad Premios: en la práctica suelen fijarse pagos especiales que se gradúan en función de determinadas circunstancias, por ej: haber superado un nivel de producción, no haber tenido ausencias ni llegado tarde, etc. Se adicionan al básico y otros plus. En algunas

circunstancias, estos premios se denominan bonificaciones, en especial cuando se liquidan sobre la venta de determinados productos de difícil colocación. Antigüedad: es un porcentaje que varía según el convenio de actividad y se aplica por cada año que acumula en la empresa. Propinas: constituye una modalidad de pago en especie, por la que el empleador concede al trabajador, expresa o tácitamente, la oportunidad de obtener beneficios o ganancias con motivo de la prestación laboral. Por lo común, ese derecho se traduce en sumas de dinero que se perciben de terceros, clientes de la empresa, por un favor especial recibido o por costumbre. Esta forma de retribución es frecuente en sectores de actividades como el gastronómico, la peluquería, acomodadores de cine y teatro, etc. Viáticos: son los gastos que tiene el empleado por el desempeño de su tarea fuera del establecimiento al que está vinculado (transporte, hospedaje, comida, etc).

Si el pago del viático se hace mediante rendición de cuentas, acreditada por medio de comprobantes, constituye un reintegro de gastos; de lo contrario, integra el salario. En dinero y en especie: El primero está constituido por el valor en numerario que percibe el trabajador, el salario que se fija en los convenios colectivos debe expresarse, todo él, en esa unidad. La obligación del pago en dinero tiende a evitar la utilización del sistema del trueque. La ley prohíbe que el empleador venda al empleado productos que él fábrica o comercializa, siempre y cuando la operación se atenga a determinadas circunstancias y condiciones.

En especie, consiste en prestación de bienes (alimentos, ropa, etc), servicios (habitación, transporte, etc) o en la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Básico y complementario (plus): el primero constituye la asignación fijada en los convenios colectivos, acuerdos o disposiciones administrativas, como correspondiente a la categoría, naturaleza de la tarea y horario cumplido. El segundo está integrado por los plus que percibe el trabajador en virtud de determinados acontecimientos: antigüedad, premios por asistencia, puntualidad, producción, título, etc. Que se agregan a aquél en la remuneración mensual, quincenal o semanal. Mínimo vital: constituye el ingreso mínimo fijado por la ley, que debe percibir en efectivo el trabajador mayor de 18 años en una jornada normal de trabajo. Se fija de manera que los trabajadores tengan asegurados una alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Toda concertación de un salario inferior es nula. Se debe pagar el mínimo vital. Esta remuneración es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias. 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.

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	**Lilia Gil Mendoza**	**Instructora**	Programa Talento humano	**Febrero 2025**

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	4 de noviembre 2025	Actualización de formato guia