

Empresarios Competentes: Dominando Competencias

Clave y Compensaciones Salariales

Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | Diseño Universal para el Aprendizaje

Descripción

Este plan de clase está diseñado para capacitar a estudiantes universitarios, específicamente micro-empresarios, en el desarrollo de las competencias mínimas necesarias para gestionar eficazmente su negocio y en el cálculo preciso y efectivo de las compensaciones salariales. A través de un enfoque práctico y centrado en el aprendizaje activo, los estudiantes comprenderán cómo estas competencias impactan directamente en la estabilidad y crecimiento de sus microempresas.

La relevancia del tema radica en que la correcta administración de recursos humanos y financieros es vital para la supervivencia y expansión de cualquier empresa, especialmente en microempresas donde los recursos son limitados y la toma de decisiones debe ser acertada. Al dominar estos conocimientos, los estudiantes podrán aplicar estrategias concretas para optimizar la gestión del talento humano y calcular compensaciones justas que motiven a sus colaboradores, asegurando así la productividad y la legalidad laboral.

El plan conecta con la vida real de los estudiantes al relacionar directamente los conceptos teóricos con ejemplos cotidianos y situaciones reales de sus negocios, facilitando la transferencia del aprendizaje a la práctica empresarial inmediata.

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar y analizar las competencias mínimas esenciales para la gestión eficaz de una microempresa.
- Calcular correctamente las compensaciones salariales considerando legislación laboral vigente y elementos variables.
- Aplicar técnicas y herramientas para la gestión del talento humano que potencien el desempeño empresarial.
- Evaluar diferentes tipos de compensaciones y su impacto en la motivación y retención del personal.
- Diseñar estrategias básicas para la administración de recursos humanos y financieros en microempresas.

Recursos Necesarios

- Computadoras o tablets con acceso a internet (1 por cada 2 estudiantes)
- Proyector multimedia y pantalla
- Material impreso: guías de cálculo salarial, esquema de competencias empresariales
- Calculadoras financieras (10 unidades)
- Hojas blancas y marcadores para trabajo grupal

- Documentos PDF con legislación laboral vigente y tablas de compensaciones
- Software de hojas de cálculo (Excel o similar)
- Videos breves sobre competencias empresariales y cálculo salarial (2 videos, 5 minutos cada uno)

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos de administración y recursos humanos (introducción a la gestión del talento humano)
- Habilidades matemáticas básicas para cálculos porcentuales y operaciones financieras simples
- Experiencia o interés en la gestión de microempresas o emprendimientos
- Familiaridad con el uso básico de herramientas digitales como hojas de cálculo y navegadores web

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado:

45 minutos

Propósito de la sesión:

Docente: Explica que la sesión tiene como objetivo principal capacitar en competencias básicas de gestión empresarial y en el cálculo efectivo de compensaciones salariales, fundamentales para el éxito y legalidad en sus microempresas.

Estudiantes: Escuchan y se preparan para participar activamente.

Activación de conocimientos previos:

Docente: Presenta el siguiente caso real para discusión: "Una microempresa perdió a varios empleados debido a insatisfacción con sus pagos y falta de liderazgo. ¿Cuáles creen que son las competencias que debió tener el empresario para evitar esto? ¿Cómo calcularían correctamente las remuneraciones para mantener un equipo motivado?"

Estudiantes: En plenaria, responden y debaten brevemente sus ideas durante 10 minutos.

Motivación y enganche:

Docente: Comparte un dato impactante: "El 60% de las microempresas fracasan en los primeros 3 años por mala gestión y problemas con el talento humano." Luego plantea un reto: "Hoy aprenderán herramientas que pueden cambiar este destino."

Estudiantes: Se motivan a participar y toman nota del reto.

Contextualización:

Docente: Relaciona la importancia de las competencias empresariales y las compensaciones salariales con la realidad local y los negocios propios de los estudiantes, resaltando cómo estas habilidades impactan en su rentabilidad y crecimiento.

Estudiantes: Reflexionan y comparten ejemplos personales o de su entorno.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado:

155 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce el contenido mediante una combinación de videos breves sobre competencias empresariales y cálculo salarial, apoyados con infografías y ejemplos prácticos, utilizando lenguaje técnico pero accesible para universitarios.

Estudiantes: Visualizan los videos y consultan material impreso para reforzar la comprensión.

Actividad 1: Diagnóstico de Competencias Empresariales

- **Objetivo:** Identificar y analizar competencias mínimas de un empresario.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Divide el grupo en 4 equipos de 5 estudiantes.
 - Entrega a cada equipo una lista de competencias y un caso de microempresa con retos específicos.
 - Solicita identificar cuáles competencias son prioritarias para resolver el caso y justificar la elección.
 - Los equipos preparan una presentación de 5 minutos.
- **Organización:** Grupos de 5 estudiantes.
- **Producto:** Presentación grupal y lista priorizada de competencias.
- **Tiempo:** 40 minutos (30 min trabajo + 10 min presentaciones).
- **Rol docente:** Facilita, orienta con preguntas como "¿Por qué consideran esta competencia esencial?" y observa interacciones.

Transición:

Docente: Resume las competencias identificadas y conecta con la necesidad de remunerar adecuadamente para mantener motivado al equipo, introduciendo el siguiente bloque.

Actividad 2: Taller Práctico de Cálculo de Compensaciones Salariales

- **Objetivo:** Calcular compensaciones salariales considerando legislación y variables.
- **Instrucciones:**

- **Docente:** Explica brevemente los elementos básicos que componen la remuneración: salario base, beneficios, deducciones, prestaciones legales.
- Distribuye hojas de cálculo con casos prácticos: diferentes perfiles de empleados y escenarios.
- Los estudiantes trabajan en parejas para realizar cálculos precisos usando calculadoras y hojas de cálculo.
- Solicita entregar una tabla con el desglose de la compensación para cada caso.
- **Organización:** Parejas.
- **Producto:** Tabla de cálculo salarial completa y justificada.
- **Tiempo:** 50 minutos.
- **Rol docente:** Apoya con dudas, revisa cálculos, formula preguntas como "¿Cómo afecta la ley laboral este pago?" y verifica comprensión.

Transición:

Docente: Conecta el cálculo salarial con la gestión efectiva del talento humano y la motivación, preparando a los estudiantes para la actividad final.

Actividad 3: Diseño de Estrategias de Gestión y Compensaciones

- **Objetivo:** Diseñar estrategias básicas para gestión de talento y compensaciones en sus microempresas.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Solicita que en grupos de 4 estudiantes diseñen una estrategia integral, combinando competencias empresariales clave y un plan de compensaciones salarial acorde a un perfil hipotético.
 - Debaten y redactan un plan breve que incluya objetivos, acciones y cálculos salariales.
 - Presentan su plan en plenaria, recibiendo retroalimentación.
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes.
- **Producto:** Plan estratégico escrito y presentación oral.
- **Tiempo:** 65 minutos (50 min diseño + 15 min presentaciones).
- **Rol docente:** Modera, orienta preguntas clave: "¿Cómo su estrategia mejora la motivación? ¿Es viable económicamente?"

Diferenciación:

- **Para estudiantes avanzados:** Proponer un análisis comparativo con normativas internacionales o casos de éxito empresarial.
- **Para estudiantes con dificultades:** Apoyo con guías paso a paso y ejemplos concretos; trabajo en pares con compañeros más avanzados; uso de videos explicativos adicionales.

Fase de Cierre

Tiempo estimado:

40 minutos

Síntesis:

Docente: Invita a los estudiantes a crear un organizador gráfico colectivo en la pizarra que resuma las competencias mínimas, los elementos del cálculo salarial y las estrategias de gestión aprendidas.

Estudiantes: Contribuyen con ideas y conceptos clave, elaborando el organizador.

Reflexión metacognitiva:

Docente: Formula las siguientes preguntas para discusión en parejas:

- ¿Cuál competencia empresarial identificaste como la más relevante y por qué?
- ¿Qué elemento del cálculo salarial te pareció más complejo y cómo lo resolviste?
- ¿Cómo aplicarás lo aprendido para mejorar tu gestión y compensaciones en tu empresa?

Estudiantes: Reflexionan, comparten con la clase y escriben breves respuestas.

Retroalimentación:

Docente: Proporciona retroalimentación inmediata resaltando fortalezas y sugiriendo mejoras, destacando el vínculo entre teoría y práctica.

Transferencia:

Docente: Anima a los estudiantes a implementar las estrategias discutidas en sus propios negocios y a documentar resultados para futuras discusiones.

Tarea o reto:

Docente: Propone que cada estudiante prepare un diagnóstico personal de competencias y un plan de compensaciones para su microempresa, que entregarán en la siguiente clase o en un foro digital.

Evaluación

Tipo de evaluación: Diagnóstica en la fase de inicio (activación de conocimientos), formativa durante las actividades de desarrollo (observación directa, revisión de productos), y sumativa en la fase de cierre (organizador gráfico, reflexión y plan personal).

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar y justificar competencias empresariales clave (Objetivo 1).
- Precisión y aplicación correcta de cálculos salariales (Objetivo 2).
- Diseño y aplicación de estrategias integrales de gestión y compensaciones (Objetivos 3, 4 y 5).
- Participación activa y reflexión crítica sobre el aprendizaje (Objetivos transversales).

Instrumentos sugeridos:

- Rúbrica para presentación grupal de competencias empresariales.
- Lista de cotejo para tablas de cálculo salarial.
- Observación estructurada durante actividades en grupo.
- Portafolio digital o físico con productos generados y plan personal.
- Autoevaluación y coevaluación con preguntas guía.

Evidencias de aprendizaje:

- Presentaciones grupales sobre competencias.
- Tablas de cálculo salarial realizadas en taller.
- Planes estratégicos escritos y presentados.
- Organizador gráfico colectivo y respuestas en reflexión metacognitiva.
- Plan personal de diagnóstico y compensaciones entregado como tarea.