

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



Identificación del módulo	
Nombre del Módulo:	Gerencia del Talento Humano
Autor(es) :	Dulfay del S. López Morales
Número de créditos:	4
Competencia Global:	Gestionar el talento humano, de acuerdo con las políticas organizacionales
Copyright © 2011 - Fundación Universitaria Católica del Norte - Todos los derechos reservados.	

Estructura

Elemento de competencia 1: Implementar el proceso de ingreso del Personal, según los criterios establecidos por la empresa.

TEMAS	HORAS	
	AC	TI
La gerencia del Talento humano en la organización	6	18
Las competencias, el análisis de cargo y el reclutamiento como insumos en el proceso de Elección de personal	6	18
El proceso de Elección de personal	6	18
Total Horas:	18	54

Elemento de competencia 2: Realizar el proceso de mantenimiento del personal de acuerdo con lo planeado por la organización.

TEMAS	HORAS	
	AC	TI
La inducción del personal en la organización	6	18
El entrenamiento del personal en su puesto de trabajo	6	18
La capacitación y la formación del personal	6	18
Total Horas:	18	54

Elemento de competencia 3: Evaluar el desempeño y bienestar del personal de acuerdo con las necesidades de la organización.

TEMAS	HORAS	
	AC	TI
La evaluación del desempeño como elemento de control	6	18
El bienestar organizacional	6	18
Total horas	12	36

DIRIGIR Y CONTROLAR LOS ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN TENIENDO EN CUENTA LA

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

Nota: AC: Trabajo con acompañamiento docente. TI Trabajo independiente del estudiante.

Mapa Conceptual



Metodología

Este curso es coherente con el Modelo Educativo de la Católica del Norte Fundación Universitaria, el cual promueve la autonomía, la investigación y el aprendizaje significativo y cooperativo, como base de una educación activa y exigente en la que es fundamental la intervención de varios actores para desarrollar las competencias planteadas y construir conocimiento de manera colaborativa.

En este sentido, la interacción es el aspecto central de esta experiencia educativa. A través de ella se promueve el pensamiento crítico, propositivo y reflexivo por medio de intercambios comunicativos, sincrónicos y asincrónicos, entre el docente facilitador y los estudiantes. La mediación del saber a partir de la plataforma educativa, el uso de las TIC y la actitud analítica y argumentativa son los medios y manera de abordar los ejes temáticos que contribuyen a la formación del aspirante a Administrador de Empresas.

El conjunto de lo anterior aporta al mejoramiento del desempeño personal y profesional del estudiante, así como al desarrollo de su propuesta de investigación. Uno de los fines más importantes de esta propuesta es contextualizar y dar respuesta a las problemáticas en las que se

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



desenvuelve el profesional en su quehacer cotidiano. En consecuencia, el curso privilegia actividades en las que prima la observación, la descripción, el análisis y la interpretación a partir de técnicas didácticas como el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje orientado en proyectos o el método de solución de casos.

De tal suerte, el compromiso del estudiante y su respuesta acertada a la metodología del curso se convierten en un factor definitivo para aprehender los contenidos teóricos-prácticos y cumplir de manera óptima con las actividades previstas y la construcción de las evidencias de conocimiento, aprendizaje, desempeño y producto que se le solicitarán como parte de su proceso formativo.

Justificación

La gerencia del talento humano en la empresa hace parte de la estrategia organizacional como eje central en el desarrollo del ser humano como colaborador en el logro de los objetivos organizacionales, desde cada uno de los puestos de trabajo en el quehacer diario de sus funciones, tareas y actividades que lo convierten en el insumo primordial para la permanencia de la empresa en el mercado.

En este sentido, los procesos que hacen parte de la gerencia del talento humano, como son: el ingreso del personal, el mantenimiento del mismo, la evaluación y el control, y el bienestar organizacional, tienen como fin hacer del talento humano una ventaja competitiva, que marque la diferencia en la transformación del tejido social y en el mercado global, como parte de la Responsabilidad Social de la organización, especialmente desde los stakeholders internos y su relación con el entorno.

Por esta razón el módulo “Gerencia del Talento Humano”, le dará la posibilidad al estudiante de comprender la importancia del talento humano en la empresa, adquiriendo la competencia necesaria para realizar un proceso de elección, inducción, entrenamiento, capacitación, formación, evaluación y bienestar del colaborador, de acuerdo con la capacidad organizacional y las exigencias de la globalización del mercado.

Evaluación

La evaluación en los Ambientes Virtuales de Aprendizaje (AVA) es un proceso permanente de formación que involucra de manera integral la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje.

En el curso el docente facilitador, los compañeros y Usted se convierten en evaluadores permanentes de sí mismos y de cada uno de los integrantes del grupo: conjuntamente analizan y valoran el proceso y los productos del otro para realimentar, consolidar o reorientar logros. En consecuencia, su desempeño será evaluado a partir del seguimiento que varios actores hacen de los procesos relacionados con las situaciones de aprendizaje planteadas. El seguimiento será

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



tanto cualitativo como cuantitativo. De tal suerte, las participaciones argumentadas sobre los diferentes ejes temáticos que se publican a través de los medios tecnológicos que el facilitador y los estudiantes acuerdan utilizar para el debate y la construcción del conocimiento, se constituyen en evidencias y son objeto de evaluación. Igualmente lo son la presentación de tareas, evaluaciones, producciones escritas, socializaciones sincrónicas o asincrónicas y entregables de micro proyectos de curso o adelantos de su proyecto de investigación general, entre otros.

En el mismo sentido, Usted podrá autoevaluarse durante el proceso, de acuerdo con los indicadores propuestos. Revíselos con detenimiento antes de iniciar el curso, durante y después de construir las evidencias y dispóngase a dar lo mejor de sí para alcanzar un desempeño óptimo.

Evidencias de conocimiento. Apuntan al dominio cognoscitivo para procesar e identificar información relevante, su clasificación, su interpretación de manera útil, y la búsqueda de las relaciones entre información nueva e información adquirida previamente. Incluye el conocimiento de hechos y procesos, la comprensión de los principios, y teorías y las maneras de utilizar el conocimiento en situaciones cotidianas y nuevas.

Evidencias de desempeño. Evidencias del saber procedimental, relativas al cómo ejecuta el estudiante una actividad, en donde pone en juego sus habilidades, conocimientos y actitudes. Permiten recoger información directa, de mejor calidad y más confiable, sobre la forma como el estudiante desarrolla su proceso de aprendizaje y así poder identificar cuáles han sido sus logros y cuáles le faltan por alcanzar. Incluye las evidencias actitudinales.

Evidencias de producto. Son los resultados que obtiene el estudiante en una actividad que refleja el aprendizaje alcanzado y permite hacer inferencias sobre el proceso desarrollado, o método utilizado.

La valoración final será entonces el resultado de la integración de las diferentes actividades de aprendizaje. Dicha valoración se realizará de acuerdo con los indicadores de evaluación y los criterios específicos para cada una de las evidencias solicitadas como prueba de que el estudiante ha alcanzado las competencias que se esperan de él con el seguimiento de este curso.

Planteamiento del problema

En este nuevo contexto empresarial, donde el desarrollo y mantenimiento del objeto social de una organización deben estar alineados con la apertura económica, trazada desde el tratado del libre comercio, la globalización del mercado, la innovación, el avance tecnológico y la creatividad, es importante la expansión de la empresa, proporcionando satisfacer otras necesidades en sus clientes o llevar un nuevo producto a nuevos mercados.

De esta forma, las pequeñas, medianas y grandes empresas se enfrentan a los nuevos retos que propone el entorno económico, demandando nuevas competencias en el talento humano y a la

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



vez aportando al desarrollo de la sociedad y el país, generando nuevos empleos y oportunidades para las personas.

En este sentido, una de las necesidades más comunes en las empresas, es buscar el personal idóneo, e integral en el manejo de las competencias fundamentales para el desarrollo de las funciones y actividades de un nuevo puesto de trabajo, que amerita todo un proceso de gestión del talento humano, ya sea interno o externo.

En este caso, una empresa de construcción, que lleva más de cinco años en el mercado, cuenta con un departamento de investigaciones y desarrollo, donde realizaron una innovación de un producto para la construcción de casas sin cuota inicial y consideran que la empresa puede convertirse en abastecedora de éste producto para los países del grupo Andino.

Parte del éxito futuro puede depender de la obtención de las patentes para desarrollar el proceso de producción que todavía es confidencial.

Con el anterior propósito, la empresa analiza los puestos requeridos y elaboran una lista de nuevos cargos que se deberían determinar para colocar en marcha la primera etapa del proyecto y deciden comenzar por buscar un gerente financiero con conocimientos y experiencia en créditos, contabilidad sistematizada y administración de personal.

Por lo tanto, se debe realizar el proceso de Elección lo más pronto posible, y a su vez, establecer los procesos de mantenimiento y bienestar del personal.

A partir de este caso planteado, el reto como estudiantes será colocar en práctica todos los conocimientos que se adquieran durante el desarrollo del módulo, en la consecución del personal idóneo para el puesto y cargo de trabajo delimitado por la empresa, llevando a cabo el proceso de Elección de personal, la inducción, el entrenamiento, capacitación, formación, evaluación del desempeño y bienestar organizacional, con el ánimo de retener el talento humano.