



Gestión integral de procesos del talento humano

01 Presentación

Bienvenido al programa tecnología en Gestión integral de procesos del talento humano.

Al cursar este programa, se adquieren conocimientos que le van a permitir desempeñarse, de manera efectiva, en los desafíos que en la actualidad enfrentan las empresas.

Dentro de este programa de formación se aprenderá a: desarrollar competencias de servicio al cliente, tanto interno como externo; sistematizar datos masivos de acuerdo con las herramientas tecnológicas, llevar a cabo selección y retención de personal cualificado, elaboración y modificación de nómina, diseñar o actualizar el manual de funciones, asistencia en la evaluación del desempeño laboral, planeación, organización y desarrollo de inducciones, reinducciones, capacitaciones del personal, ser garante de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el cuidado ambiental del entorno laboral.

Además, podrá fortalecer competencias de desarrollo humano en autonomía, recopilar y organizar información, habilidades tecnológicas, y ser proactivo y creativo en la ejecución de sus tareas.

Como egresado del SENA, podrá desempeñarse como: asistente o auxiliar de talento humano, asistente de recursos o gestión humana, supervisor administrativo o auxiliar de nómina y prestaciones. También podrá realizar actividades de servicio e información a clientes, estructuración de cargos, procesamiento de datos y la documentación para la preselección de candidatos, y realización de nómina, modificación e ingreso de novedades y seguridad social.

El programa de tecnología tendrá una duración de 27 meses distribuidos en 21 meses de etapa lectiva y 6 meses de etapa productiva y se impartirá en modalidad 100% virtual. Para acceder, se debe contar con un computador o *tablet* con acceso a internet.

¡Súmese a esta propuesta de formación y haga parte de los miles de colombianos que le apuestan al cambio!



Código
122301



Horas
3984



Duración
27 meses



Modalidad
Virtual

02 Justificación del programa

La Gestión del Talento Humano (GTH) constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, porque es el proceso que se encarga de proporcionar personal altamente calificado. Por esta razón, el análisis parte desde la visión de empresa, hasta la identificación del papel e influencia de las personas en su desarrollo, teniendo en cuenta los aspectos más relevantes que enmarcan los desafíos estratégicos que en la actualidad enfrentan las empresas. Asimismo, esta perspectiva tiene, como componente principal, el rol del talento humano en la productividad y competitividad organizacional.

Debido a las circunstancias actuales, e impulsado por las condiciones propiciadas por la pandemia, a nivel laboral se aceleró con mayor velocidad el trabajo de manera digital y con la transformación cultural que requiere que las personas que desempeñan roles dentro del área de gestión del talento humano, sean agentes transformadores, donde la humanización deberá ser el hilo conductor que los guiará en el desarrollo de los diferentes procesos.

Los últimos años han sido claves a nivel económico, social y laboral y, por consiguiente, las oportunidades y tendencias de ocupación han presentado dos fenómenos que confluyen en este cambio para los recursos humanos; uno es estructural, y se relaciona con el avance de las tecnologías exponenciales y el incremento progresivo de la automatización; el otro es coyuntural, y tiene que ver con los cambios derivados por la reciente emergencia sanitaria. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones enfoquen su atención en el equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y transformación digital.

Sumado a lo anterior, en todos los sectores de la economía, se reconoce el área de gestión del talento humano como eje central de los procesos estratégicos de la organización. Las ocupaciones de los diferentes miembros del equipo, que incluye al asistente de gestión humana, adquieren fuerza en el mercado de trabajo, debido a que ellos son un recurso humano cualificado y calificado, capaz de responder integralmente a la dinámica de los diferentes procesos dentro de la organización ya que apoyan desde el ingreso, la permanencia, promoción y retiro de capital humano, de las organizaciones.

El programa de tecnólogo en Gestión integral de procesos del talento humano, desarrolla competencias para implementar estrategias en las organizaciones desde la humanización, en la atención y el servicio a los clientes internos y externos para seleccionar y retener personal cualificado, reclutar personal y contactar y tramitar con agencias de empleo; elaborar o cargar novedades de nómina, diseñar o actualizar manuales de funciones, y asistir a los jefes de área en la evaluación del desempeño laboral; determinar recursos y controlar los escenarios para desarrollar actividades para la inducción, reincorporación y capacitación organizacional; gestionar la información de la historia laboral, nómina, prestaciones sociales y seguridad social; ser garante de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y cuidado ambiental del entorno laboral. En lo actitudinal, se destaca por sus competencias en

recopilar y gestionar información, utilizar herramientas tecnológicas, y creatividad y proactividad en la ejecución de las tareas.

Las competencias, anteriormente mencionadas, permiten formar tecnólogos en Gestión integral de procesos del talento humano, que aporten a la dirección del personal de las empresas, en torno a la estrategia de reactivación económica, priorizando el trato humanizado en un contexto corporativo. Y es aquí donde el SENA juega un rol relevante para la sociedad, porque el programa se oferta para brindar, a los diferentes sectores productivos, la posibilidad de incorporar personal con calidad laboral y profesional, que contribuya al desarrollo económico, social, tecnológico y ambiental del país.

Así mismo, la tecnología en Gestión integral de procesos del talento humano en el SENA, ofrece procedimientos, políticas institucionales, estrategias y acciones encaminadas a fortalecer y diferenciar la formación, el desarrollo y el bienestar a los aprendices vinculados al programa.

En cuanto a la productividad y competitividad, un referente importante es la caracterización sectorial de recursos humanos que tiene como objetivo, describir la naturaleza, características y tendencias en el ámbito nacional y en los entornos organizacional, educativo, ocupacional, tecnológico, ambiental, económico y científico, lo que permite al SENA y a las entidades interesadas, tanto públicas como privadas, impulsar el desarrollo del sector y construir políticas y estrategias que encaminen hacia la productividad, la competitividad e internacionalización. Esto ofrece una visión actualizada sobre los cambios tecnológicos, las tendencias del sector y las competencias de los trabajadores que determinarán el desarrollo y formación de los recursos humanos vinculados.

Por lo anterior, y considerando que “las competencias tienen, directa o indirectamente, una relación con la productividad y la competitividad y hacen sinergia con otros factores para impulsar el desarrollo del capital humano que requiere una economía próspera” (INAE, 2015), se ofrece, a los aprendices, formación integral basada en competencias con metodologías de aprendizaje innovadoras y de acceso a tecnologías de última generación para el procesamiento de la información, presentando informes de situación presente y futura, mediante técnica de análisis y proyección de datos, para optimizar los recursos del área, elaboración del manual de funciones, selección, vinculación e inducción, de personal, de forma idónea; diseño del sistema de evaluación del desempeño laboral, generación de la nómina, gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y bienestar social laboral, lo que estimula de manera permanente, la autocrítica y la reflexión del aprendiz sobre el quehacer y los resultados de aprendizaje que logra.

De igual forma, implementar planes para atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados de una organización con capacitación que refuerce los valores, filosofía y políticas de la empresa. La aplicación de estos conocimientos y técnicas, permitirán alcanzar un alto nivel de competitividad encaminada al éxito laboral. (Observatorio Laboral y Ocupacional, 2020).

Es importante tener en cuenta: la iniciativa intersectorial basada en el racionamiento del sector educativo y formativo, con el sector productivo, y que permita su desenvolvimiento a nivel global, a la interacción intercultural, a los avances tecnológicos, a las nuevas economías y a los retos que plantea la permanente innovación organizacional; el impacto del cambio climático en los escenarios mundiales, las ciudades y formas de producción y la responsabilidad individual y compartida en el ejercicio ocupacional; la salida ocupacional de los programas de formación que debe estar centrada en la transformación del aprendiz propositivo, con competencias para el manejo de tecnologías de la información y la comunicación, con fortalezas en una segunda lengua (inglés).

Es por esta razón que se hace pertinente formar profesionales que traspasen fronteras en la obtención y aplicación del conocimiento, utilizando la educación virtual como medio primordial.

03 Competencias a desarrollar

- 210601020 - Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa.
- 220601042 - Documentar procesos de acuerdo con normativa y procedimientos técnicos.
- 210201040 - Elaborar manual de funciones de acuerdo con metodologías y normativa.
- 220501114 - Sistematizar datos masivos de acuerdo con métodos de analítica y herramientas tecnológicas.
- 210201048 - Seleccionar candidatos de acuerdo con procedimiento técnico y normativa.
- 210201051 - Vincular personal de acuerdo con normativa.
- 210201047 - Desarrollar programas de inducción de acuerdo con metodologías y normativa técnica.
- 220601072 - Asistir programas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con procedimiento operativo.
- 210201042 - Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos de gestión.
- 210201050 - Generar nómina de acuerdo con normativa.
- 210201044 - Diseñar programa de evaluación de desempeño de acuerdo con metodologías y normativa.

- 210201046 - Establecer programas de bienestar laboral de acuerdo con el plan estratégico y normativa.
- 999999999 - Resultados de aprendizaje etapa práctica.
- 240201528 - Razonar cuantitativamente frente a situaciones susceptibles de ser abordadas de manera matemática en contextos laborales, sociales y personales.
- 220201501 - Aplicación de conocimientos de las ciencias naturales de acuerdo con situaciones del contexto productivo y social.
- 220501046 – Utilizar herramientas informáticas de acuerdo con las necesidades de manejo de información.
- 240201524 - Desarrollar procesos de comunicación eficaces y efectivos, teniendo en cuenta situaciones de orden social, personal y productivo.
- 240202501 - Interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas.
- 240201530 - Inducción.
- 230101507 - Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales.
- 210201501 - Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.
- 240201526 - Enrique Low Murtra - Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz
- 220601501 - Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente.
- 240201533 - Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales.
- 240201064 - Orientar investigación formativa según referentes técnicos.

04 Perfil de ingreso

El perfil del ingreso para el programa tecnólogo en Gestión integral de procesos del talento humano, requiere nivel académico medio, curso 11 y una edad mínima de 16 años. Como requisito adicional, es necesario presentar el certificado de prueba del estado de la educación media.

No existe legislación que establezca restricciones de ingreso a nivel de discapacidad física y cognitiva. Ley estatutaria No. 1618 del 27 de febrero de 2013.

05 Perfil de egreso

El egresado del programa tecnólogo en Gestión integral de procesos del talento humano, se podrá desempeñar en cargos tales como: asistente de recursos humanos, asistente de talento humano y asistente de gestión humana, en empresas grandes, medianas y pequeñas, del sector productivo y del sector de servicios, desarrollando las siguientes funciones: análisis y diseño de cargos, selección, contratación, vinculación, inducción de personal; estructurar, ejecutar y evaluar planes de: capacitación y desarrollo o crecimiento laboral, compensaciones, evaluación de desempeño, programas de bienestar y retiro laboral. Para ello hará uso de diferentes plataformas de afiliación, gestión de novedades y retiro de EPS, ARL, AFP y caja de compensación familiar, publicación de vacantes y búsqueda de candidatos; herramientas ofimáticas; software y aplicativos de nómina, aplicación de pruebas psicotécnicas, evaluación de desempeño, clima laboral y herramientas estadísticas de análisis de la información.

Se caracterizará por ser honesto, respetuoso y responsable en el cumplimiento de las actividades y la custodia de la información y, de igual forma, con el manejo y cuidado de los materiales y equipos.

06 Estrategia metodológica

Centrada en la construcción de autonomía para garantizar la calidad de la formación en el marco de la formación por competencias, el aprendizaje por proyectos y el uso de técnicas didácticas activas que estimulan el pensamiento para la resolución de problemas simulados y reales; soportadas en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, integradas, en ambientes abiertos y pluritecnológicos, que, en todo caso, recrean el contexto productivo y vinculan al aprendiz con la realidad cotidiana y el desarrollo de las competencias. Igualmente, debe estimular, de manera permanente, la autocrítica y la reflexión del aprendiz sobre el quehacer y

los resultados de aprendizaje que logra a través de la vinculación activa de las cuatro fuentes de información para la construcción de conocimiento:

- Instructor - tutor
- El entorno
- Las TIC
- El trabajo colaborativo