

OPERACIÓN RECURSO FONDO EMPRENDER 2020

CONTRATO INTERADMINISTRATIVO CO1.PCCNTR.1471299

SENA- UNIVERSIDAD NACIONAL

Liderazgo y dirección de equipos - Gestión de talento humano

Diplomado en Emprendimiento e Inteligencia Competitiva – Módulo 2 - Sesión 5

Linda Solange Fúquene Montañez

16 de mayo de 2022

Expectativas



Objetivos

1. Reflexionar sobre cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión del equipo de trabajo.
1. Identificar las principales etapas del proceso de Gestión de Talento Humano.

Agenda

1. Planeación Estratégica del Talento Humano
2. Mapa estratégico del TH
3. Estructura (áreas - roles - dimensión)
4. Perfiles de cargo
5. Competencias
6. Ciclo de la Gestión Humana
7. Liderazgo - Gestión Humana - Cultura Organizacional

Planeación Estratégica del Talento Humano



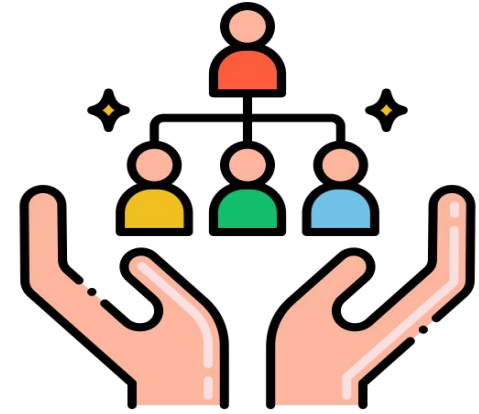
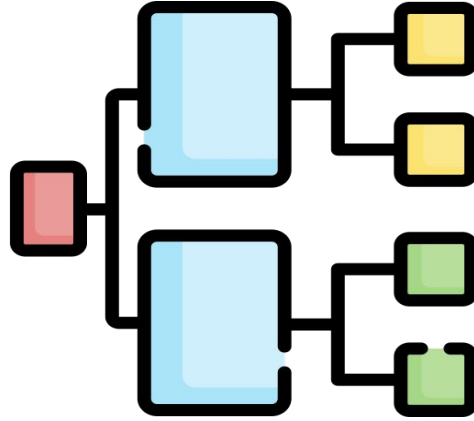
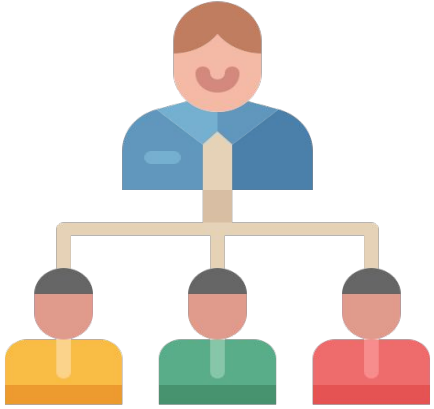
Mapa Estratégico del Talento Humano



ELEMENTO ESTRATÉGICO UNIDAD DE NEGOCIO	DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA	CARACTERÍSTICAS PERSONAS CORRECTAS PARA MI EQUIPO
Entorno - Mercado		
Propósito Organizacional		
Oferta valor		
Productos - Servicios		
Consumidor		
Características Lider (Cultura Interna)		

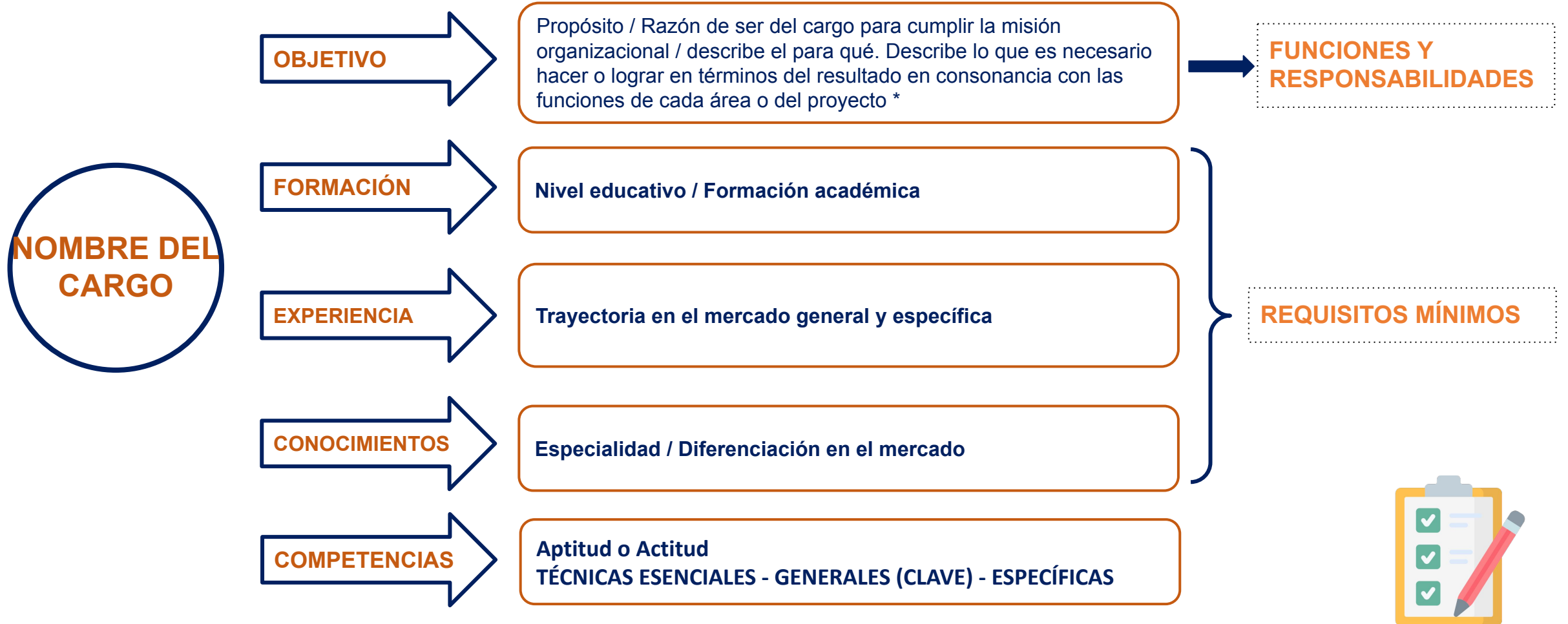
Liderazgo y dirección de equipos -
Gestión de talento humano

Estructura



1. ¿Cuáles son los cargos (funciones) que se requieren para cumplir los objetivos de mi emprendimiento?
2. ¿Estos cargos se pueden reunir en áreas?
3. ¿Estas áreas requieren líderes?
4. ¿Cuál es mi rol como líder - cuál es mi grupo primario?

Perfil de Cargo



Liderazgo y dirección de equipos - Gestión de talento humano

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Conjunto de productos o resultados laborales que permiten medir o especificar lo esperado en términos de “resultados observables” como consecuencia de la realización del trabajo. Describe en forma detallada lo que el ejercicio del empleo tiene que lograr y demostrar para comprobar que es competente e idóneo.





Según Dennis McCartin, las competencias:

- Son capacidades que la persona debe poseer, además de los conocimientos con que debe contar.
- Algunas permiten que la organización logre sus objetivos.
- Incluyen conocimientos, destrezas, habilidades y atributos personales.

ES NECESARIO CREAR ESE “MATCH” ENTRE EL INDIVIDUO Y SU ROL
DESTREZAS TÉCNICAS & ATRIBUTOS PERSONALES



**FABRICAR PRODUCTO O PRESTAR
SERVICIO DE CALIDAD**



**HABILIDAD DE INTERACTUAR
PRODUCTIVAMENTE CON OTROS**



Los líderes se aseguran:

1. De que las competencias de los cargos se encuentran claramente definidas.
2. Se ofrezca entrenamiento y desarrollo formal e informal.
3. Se actualicen los niveles de competencias del personal.
4. Se utilicen todos los talentos de las personas.

“EN LA CAPACIDAD DE HUMANA SE DEFINIRÁ CADA VEZ MÁS LA COMPETITIVIDAD” (McCartin,2005)

**ALINEACIÓN
PROPÓSITO
ORGANIZACIÓN CON
EL PROPÓSITO
PERSONAL**



**LOS LÍDERES DEBEN ASUMIR LA RESPONSABILIDAD DE SER LOS EJECUTORES EN EL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LAS PERSONAS “MODELAMIENTO”**

EJERCICIO



1. Reflexione sobre el MEJOR jefe que ha tenido y describa algunas de sus características
1. Reflexione sobre el PEOR jefe que ha tenido y describa algunas de sus características
1. Compare las características de cada uno con la descripción de la competencia DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

COMPETENCIA: DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL



DEFINICIÓN:

Favorece el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.

Construye y contribuye a crear capacidad organizacional durante la gestión, con el objetivo de atraer y retener el personal clave y asegurar las necesidades futuras de personal. Alienta a sus colaboradores en invierte tiempo tanto en la fijación de objetivos y estándares con en dar retroalimentación durante el proceso, a fin de desarrollar el potencial y las capacidades de cada uno para el logro de los objetivos individuales, del sector y la organización

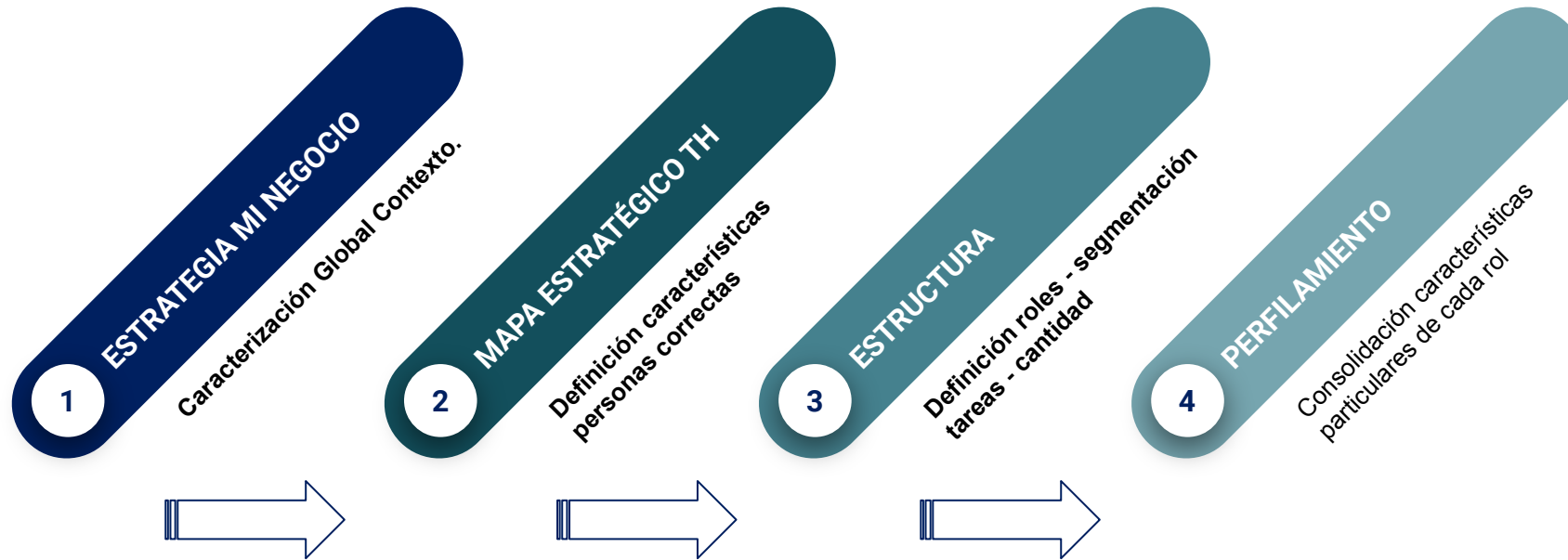
COMPETENCIA: DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL



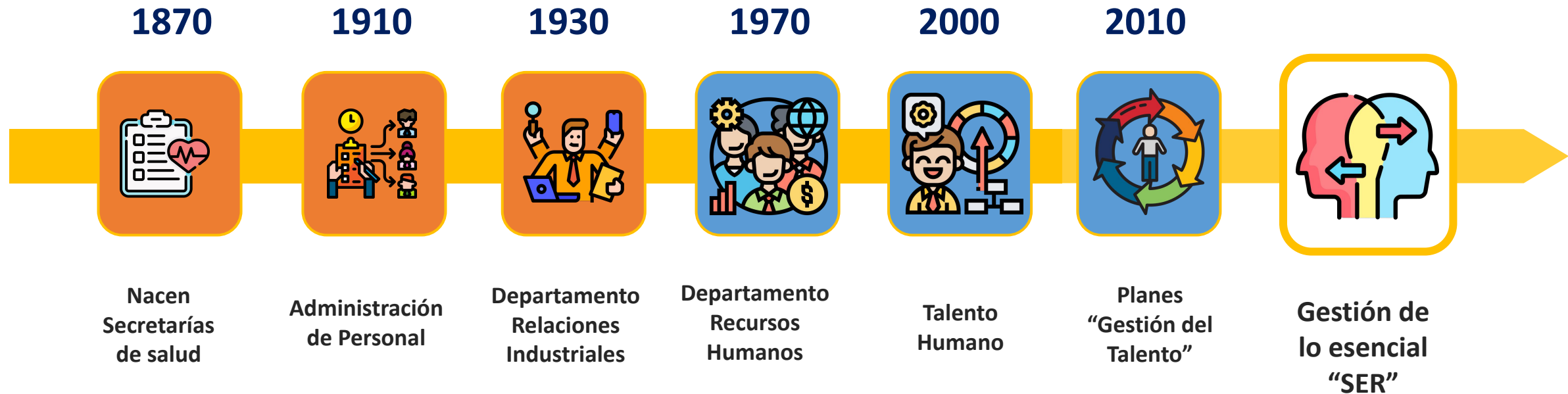
Conductas asociadas:

- Identifica necesidades de capacitación y formación y propone acciones para satisfacerlas.
- Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.
- Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo.
- Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.
- Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.
- Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores.
- Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.
- Motiva proactivamente y respalda a las personas para desplegar mayor energía en su trabajo.
- Organiza grupos de trabajo definiendo con claridad objetivos y roles.
- Faculta a otros para que tenga éxito y busca activamente la mejora de sus habilidades ofreciendo retroalimentación constructiva, acompañamiento y oportunidades de capacitación y asignaciones que constituyan un reto para sus habilidades.
- Respalda una cultura de aprendizaje permanente donde las personas reconocen sus errores, aprenden de ellos y mejoran las soluciones de los demás.

RESUMEN



Ciclo de la Gestión Humana



Ciclo de la Gestión Humana

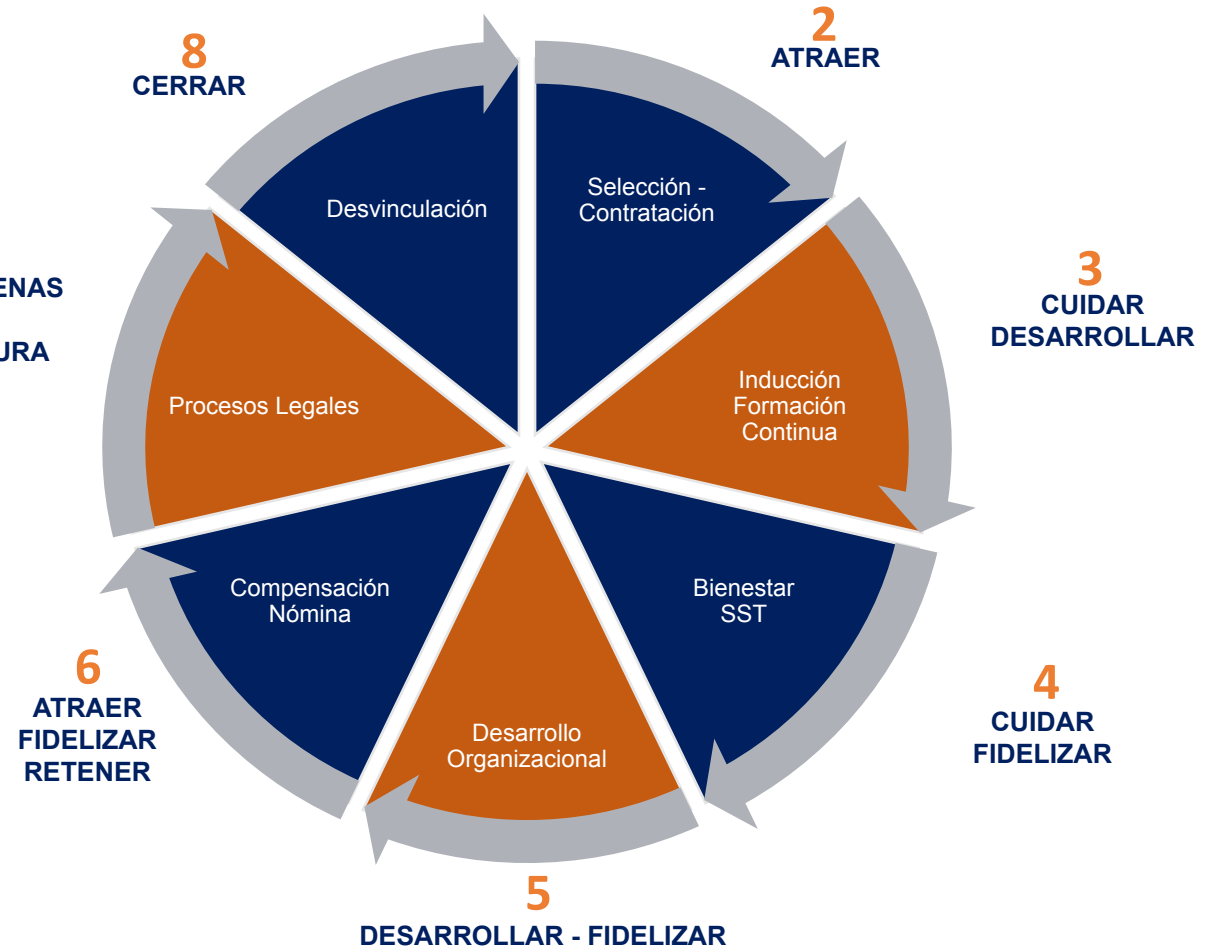


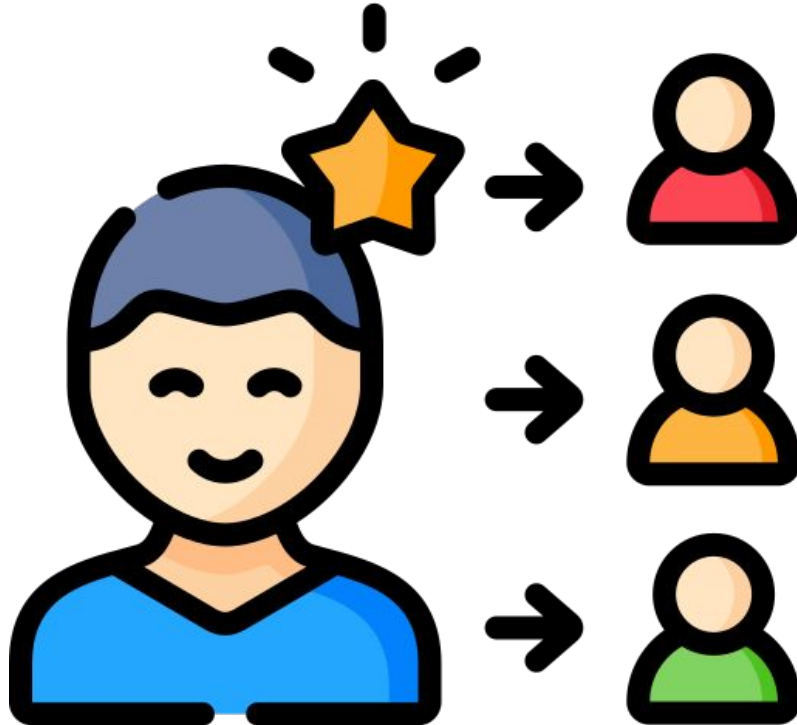
**PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO**

1



**7
GARANTIZAR BUENAS
PRÁCTICAS
GENERAR CULTURA**





**HÁBITOS - COMPORTAMIENTOS -
ACTITUDES QUE SE OBSERVAN EN LA
COTIDIANIDAD EN TODOS LOS NIVELES
DE LA ORGANIZACIÓN**



GRACIAS

Linda Solange Fuquene



Información de contacto



Tu perfil

linkedin.com/in/lindasol-creandosincreer



Email

lindasolf@gmail.com