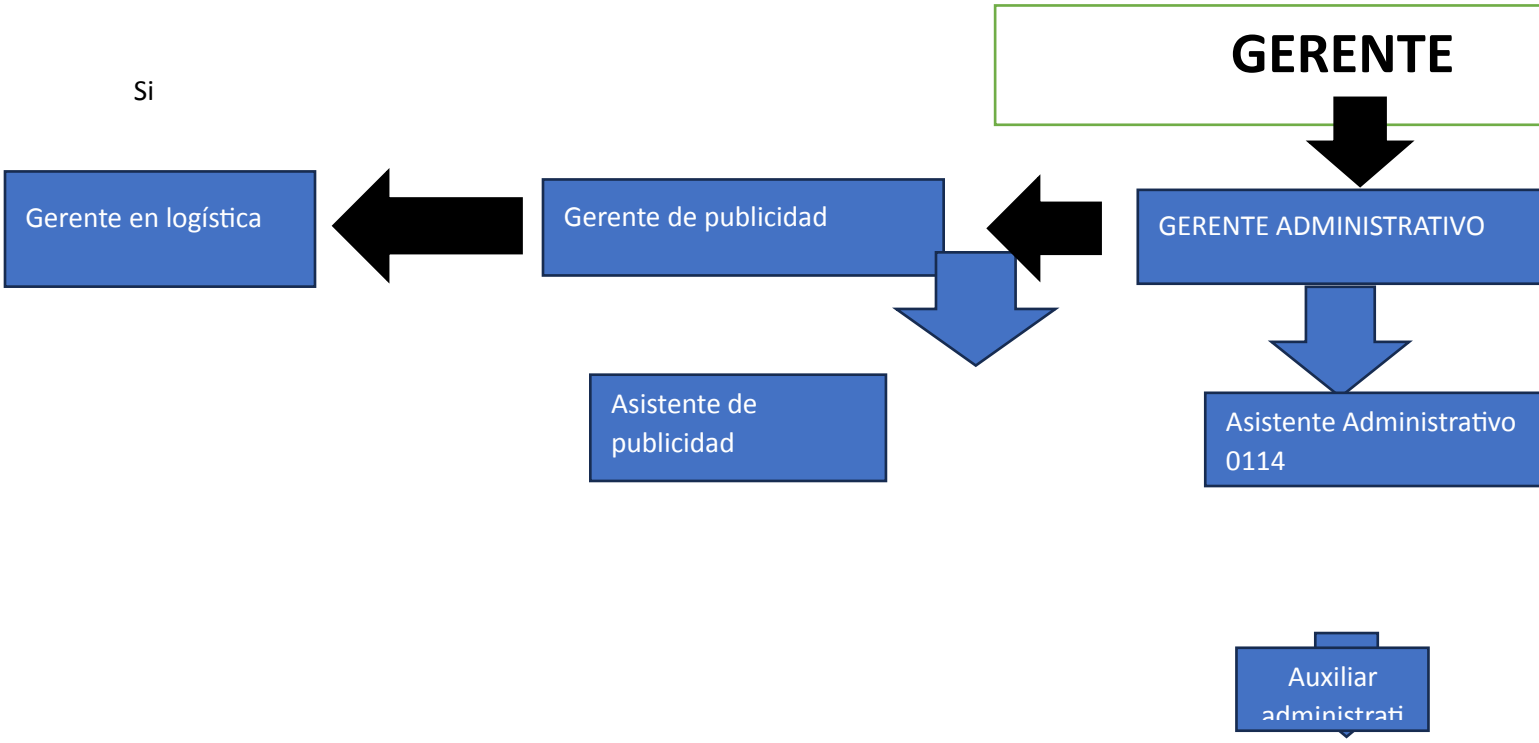
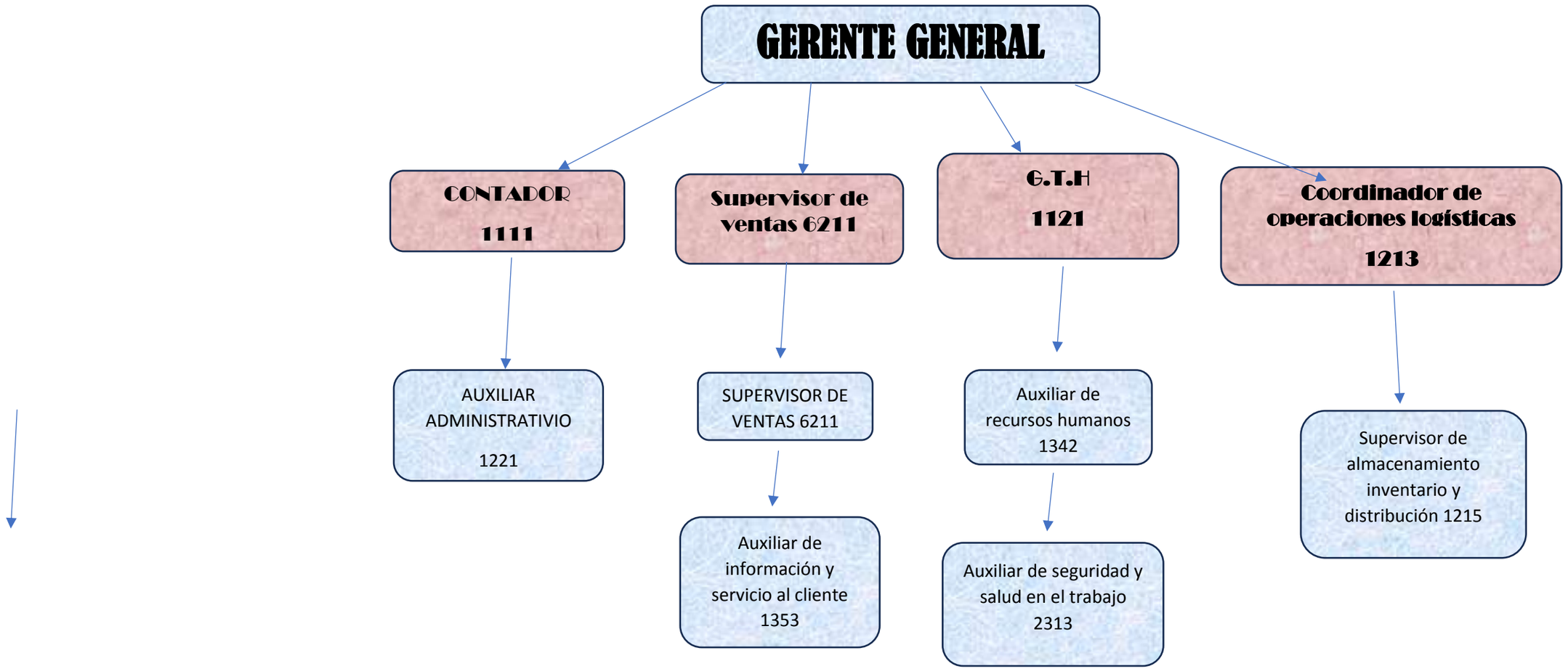
Si


GERENTE
GERENTE ADMINISTRATIVO
Gerente de publicidad
Gerente en logística
Asistente de publicidad
Asistente Administrativo 0114
Auxiliar

ORGANIGRAMA



Empresa MONABO

Definir las necesidades

Angie Daniela Toro Lopez
Elizabeth Jimena Sanchez
Katherine Salazar Ortiz
Dayana Hoyos Alvarez



Ficha: 2824214
Gestión del Talento Humano

1. **Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como esta enunciado y su código.**

Código: 210201014

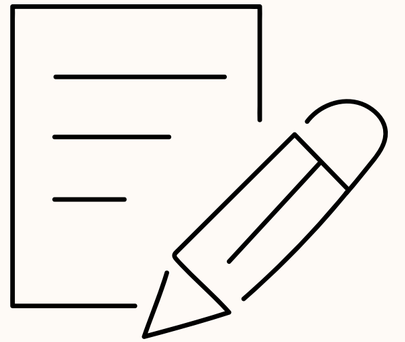
Tiempo: 80 horas

Denominación: DEFINIR NECESIDADES DE INFORMACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE ACUERDO CON LOS REQUERIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LAS PARTES INTERESADAS.





2. Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.



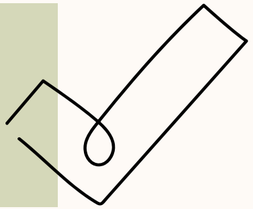
Con esta competencia entendimos que definir las necesidades implica identificar y comprender y clasificar la información específica que requiere una organización y sus partes interesadas para la toma de decisiones que son importantes para la gestión de su capital humano; es decir, que es indispensable conocer la empresa y sus necesidades para lograr suplir satisfactoriamente los requisitos y/o las necesidades que requiere la misma.

3. Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?

La competencia cuenta con 4 resultados.

4 Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describa que comprendió.

RESULTADOS



1.Gestionar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano de acuerdo con procedimientos y normatividad

2.Presentar la información sobre la gestión del talento humano de acuerdo a metodologías y técnicas adoptadas por la organización, que permita tomar decisiones.

3.Establecer el sistema de información de la gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad de la empresa

4.Estructurar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano.







¿Qué comprendimos?

De acuerdo con los resultados de la competencia comprendimos que es importante garantizar la precisión y la utilidad de la información almacenada en el sistema de gestión. Esto implica seguir procedimientos, normas establecidas, presentar información de manera efectiva para la toma de decisiones, ajustar el sistema de acuerdo con las necesidades de la empresa y estructurar un proceso claro de validación de datos del talento humano ,para mantener la integridad de la información.

5. Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?

01
Gestionar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano de acuerdo con procedimientos y normatividad

- Aplica responsablemente plan estratégico del sistema de gestión de información del talento humano en concordancia a la misión, visión de la organización.
- Aplica el proceso administrativo de la organización con objetividad y responsabilidad, en la identificación de la información de la organización.
- Utiliza sistemas de almacenamiento y registro de información haciendo uso diligente y racional de la tecnología disponible. (1/4)
- Aplica los procedimientos para conformar las bases de datos manual y automatizada siguiendo los principios de confidencialidad y discreción. (1/4)
- Identifica con responsabilidad los elementos e instrucciones y ayudas del software aplicativo.
- Aplica responsablemente el proceso para validar la información de la gestión del talento humano.
- Inspecciona datos de los informes de gestión del talento humano, aplicando técnicas de control de manera responsable. (1/4)
- identifica los diferentes tipos de sistemas de información, sus características y los procedimientos de actualización con objetividad y diligencia.

02
Presentar la información sobre la gestión del talento humano de acuerdo a metodologías y técnicas adoptadas por la organización, que permita tomar decisiones.

- Valida la información del sistema de gestión del talento humano mediante la aplicación de las normas y metodología adoptada por la organización.
- Utiliza una metodología para llevar a cabo procesos de validación de información, con responsabilidad y diligencia.
- Aplica procedimientos para validar la información de la gestión del talento humano con objetividad. (2/3)

5. Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación. ¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?

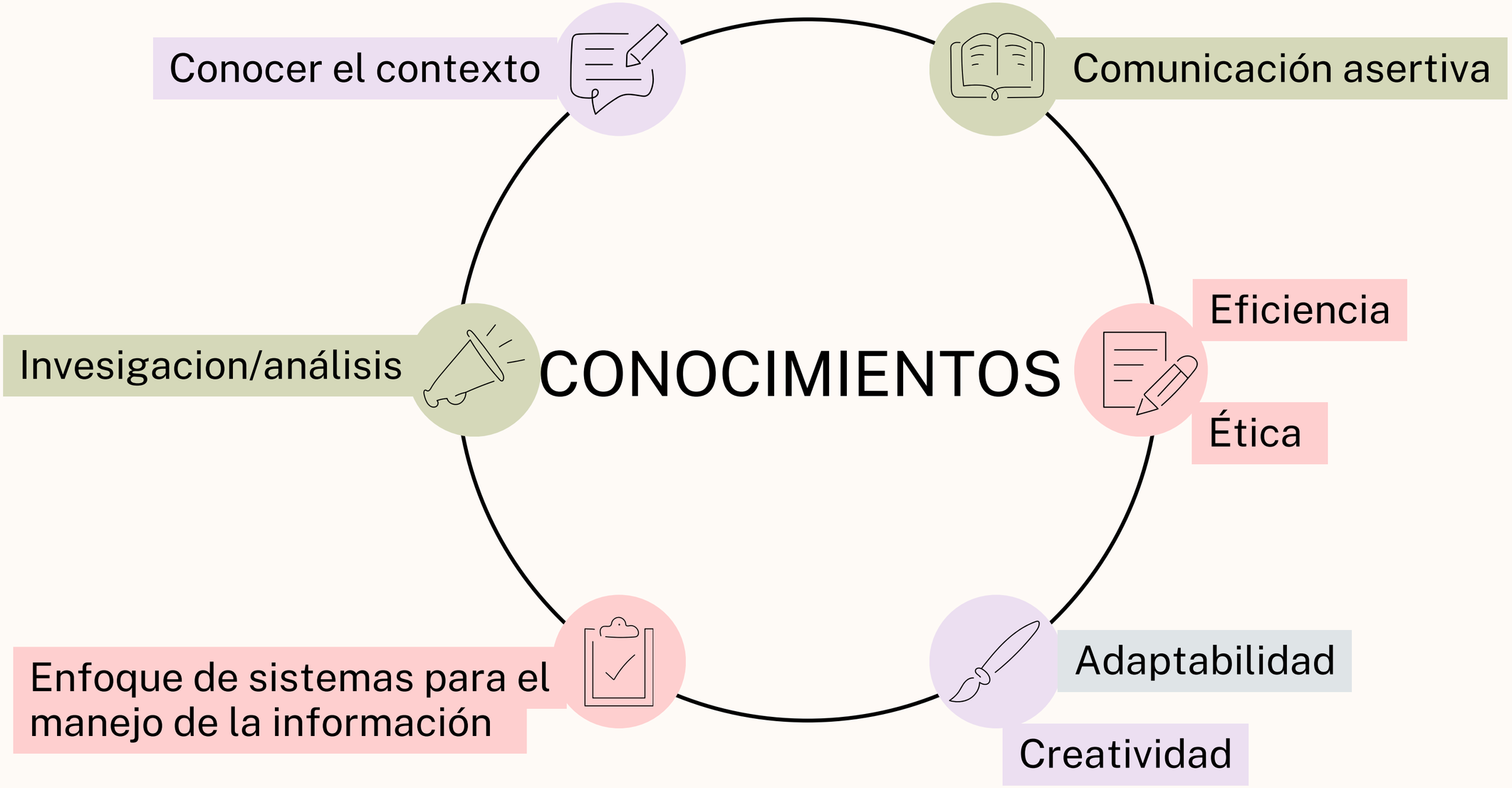
03
Establecer el sistema de información de la gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad de la empresa

- Aplica con responsabilidad las políticas y normas en el manejo de la administración de la información en gestión del talento humano.
- Aplica responsablemente el concepto de confiabilidad en el sistema de información de la gestión del talento humano.
- Aplica procedimientos para validar la información de la gestión del talento humano con objetividad. (2/3)

04
Estructurar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano.

- Utiliza sistemas de almacenamiento y registro de información haciendo uso diligente y racional de la tecnología disponible. (1/4)
- Aplica los procedimientos para conformar las bases de datos manual y automatizada siguiendo los principios de confidencialidad y discreción. (1/4)
- Inspecciona datos de los informes de gestión del talento humano, aplicando técnicas de control de manera responsable. (1/4)
- Mantiene actualizada las fuentes de información para la preparación de informes que permita respuesta oportuna al proceso.

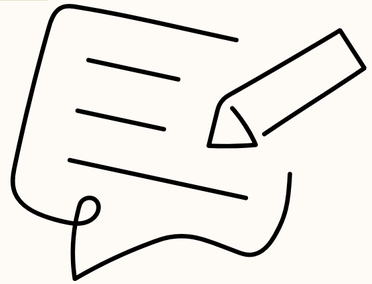
6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.





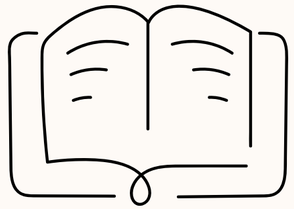


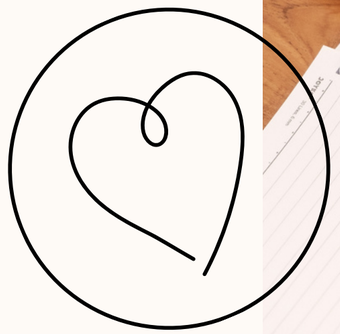
7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.



La competencia “definir necesidades de información de la gestión del talento humano de acuerdo con los requerimientos de la organización y de las partes interesadas.”; hace referencia a comprender el contexto de la empresa, identificar sus necesidades a tener comunicación asertiva, recopilación de información y verificación de los datos de acuerdo a la normatividad vigente.

8. Como se proyecta una vez adquirida y desarrollada la competencia.





Proyectar la competencia en la gestión del talento humano implica utilizarla de manera estratégica para impulsar mejoras significativas en la organización, tanto a nivel operativo como cultural. Es un proceso continuo que requiere adaptabilidad, colaboración y un enfoque centrado en los resultados a largo plazo.









Muchas gracias por la atención

Definir las necesidades de la información

Ficha : 2824214

Instructor

Cesar Rivera

Aprendices:

Daniela Alexandra Anacona
Mildret Dayana Anacona
Daniela Fernanda Leiton
Sindy Hurtado cuero.

12/2/24

1.

Ficha 2824214
Denominación de la Competencia.

Código 210201014: Definir necesidades de información de la gestión del TALENTO HUMANO de acuerdo con los requerimientos de la organización y de las partes interesadas.

80 horas.

2.

- En los conocimientos del talento humano debemos abarcar todos los conocimientos y conceptos que son fundamentales para culminar con exito todo nuestra competencia, como lo es conocer un plan estrategica. Utilizar muchos conocimientos y el proceso, como desarrollar la validación de información del talento humano, basarse responsablemente en cada sistema estratégico de cada organización según su misión y vision. Debemos trabajar de la mano con toda normativida de cada organización Saber seleccionar, aplicar y evaluar con metodologia.

3. La competencia tiene 4 resultados de aprendizaje.

4. Gestionar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano de acuerdo con procedimientos y normatividad.

- Presentar la información sobre la gestión del talento humano de acuerdo a metodologías y técnicas adoptadas por la organización, que permita tomar decisiones.
- Establecer el sistema de información de la gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad de la empresa.
- Estructurar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano.

5. Los criterios de evaluación son 14.

3 Aplica responsablemente plan estratégico del sistema de gestión de información del talento humano es concordancia a la misión, visión de la organización.

4 Aplica el proceso administrativo de la organización con objetividad y responsabilidad, en la identificación de la información de la organización

4 Aplica con responsabilidad las políticas y normas en el manejo de la administración de la información en gestión del talento humano

1 Aplica responsable el concepto de confiabilidad en el sistema de información de la gestión del talento humano

2 utiliza sistema de almacenamiento y registro de información haciendo uso diligente y racional de la tecnología disponible

1 Aplica los procedimientos para conformar las bases de datos manual y automatizada siguiendo los principios de confidencialidad y discreción

2 Identifica con responsabilidad los elementos e instrucciones y ayudas del software aplicativo.

2 Valida la información del sistema de gestión del talento humano mediante la aplicación de normas y metodologia adaptada por la organización

4 Aplica responsablemente el proceso para validar la información de la gestión del talento humano

1 Inspecciona datos de los informes de gestion de talento humano aplicando tecnicas de control de manera responsable

4 Utiliza una metodologia para llevar acabo procesos de validación de información. con responsabilidad y Diligencia

2 Mantiene actualiza da las fuentes de información para la preparación de informes que permita respuesta oportuna al proceso

1 Aplica procedimientos para validar la información de la gestión del talento humano con objetividad

3 Identifica los diferentes tipos de sistemas de información, sus caracteristicas, y los procedimientos de actualizacion con objetividad y diligenaa

6. Los conocimientos para adiquirir la competencia la conunicación, manejo de informacion, analisis, compnensión, valores morales en el manejo de la organizacion y conoumiento acertado y inteligente.

7. Sorber todos los aspectos relacionados con la planeacion y la organización esto incluye establecer metas y estrategias y monitorear el desempeño para garantizar el cumplimiento de las metas, evaluar la situacion actual mediante el analisis DOFA utilizando las herramientas especificas del control de la información y el enfoque integral que permite conocer aspectos claves para el exito

8. Se realiza un analisis de concepto y las elementos que integran la compe tencia, asi como las diferentes etapas que conllevan su proceso de gestión del tiempo y trabajo en equipo en este sentido las competencias adquiridas compromiso, toma de decisiones, liderazgo habilidades en el uso de las tecnologias de la información y la comunicacion que se requiere en el empresa.

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Ficha

2824214

Aprendices

Angie Katerine Salazar

Cristian Camilo Cruz Cruz

Mónica esperanza Buesaquillo

Karen Alexandra Leitón Campo

Instructora

cesar rivera

Servicio nacional de aprendizaje SENA

Modalidad presencial

Centro de comercio y servicios

DEFINIR LAS NECESIDADES DE IMFORMACION DE GESTION EN TALENTO HUMANO 210201014

8

- **PERSONAL Y PROFESIONAL**

Teniendo en cuenta la competencia es importante la normatividad de las empresas o que ayuda a garantizar el cumplimiento de las leyes y que a su vez promueve la ética profesional para que haya transparencia, de esta manera fortalecer conocimientos, fomentar la confianza para crear un ambiente de trabajo colaborativo y saludable, resolver problemas de manera efectiva, promoviendo una comunicación abierta para prevenir discusiones o mal entendidos

2

Dependiendo de las necesidades de la organización y teniendo en cuenta la normatividad de esta, encontrar soluciones para que ambas partes estén satisfechas

3

La competencia tiene 4 resultados de aprendizaje

4

- Gestionar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano de acuerdo con procedimiento y normatividad
- Presentar la información sobre la gestión del talento humano de acuerdo a metodologías y técnicas adoptadas por la organización que permita tomar decisiones
- Establecer el sistema de información de la gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad de la empresa
- estructurar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano
- Entendemos que toda organización tiene su normatividad y metodología y nosotros como colaboradores de talento humano debemos adaptarnos a ellas antes de tomar una decisión o realizar un proceso

5

6

Los conocimientos esenciales que debemos tener para adquirir la competencia son:

- misión y visión
- áreas de trabajo
- políticas y normas
- metas y valores organizacionales
- estructura de la organización
- presentación de los colaboradores

7

Implica identificar que tipo de datos y conocimientos son necesarios para tomar decisiones efectivas en relación con los recursos humanos de una organización



Servicio Nacional De Aprendizaje- SENA

Centro de comercio y servicio

Gestion del talento humano

Ficha: 2824214

Taller competencia – Definir

Instructor: Cesar rivera

Aprendices

Juan Sebastián Montenegro
Diana Liceth Ruiz
Natalia Alexandra Muñoz Betancourt

Popayán 12-febrero-2024

1. Toda la competencia describe una capacidad que Usted debe desarrollar. Transcriba el nombre de la competencia, tal y como este enunciado y su código.

Código: 21021014

Definir necesidades de información de la gestión del Talento humano de acuerdo con los requerimientos de la organización y de las partes.

2.Con sus palabras, describa lo que comprendió de esa competencia.

Esta competencia nos permite identificar los componentes que conlleva a atribuir las normas establecidas vigentes de cada organización, desarrollar y retener el talento humano dentro de una empresa, así como la habilidad para comprender y manejar las necesidades de la organización y sus diferentes partes.

3. Toda competencia tiene por lo menos dos resultados esperados. ¿Cuántos tiene la competencia que se analiza?

Nuestra competencia posee de cuatro características las cuales son:

- Gestionar el proceso de evaluación
- Presentar la información
- Establecer el sistema de información
- Estructurar el proceso de evaluación**.**

4. Escribe los resultados de la competencia tal y como están en el documento y al final con sus palabras describan que comprendió.

- Gestionar el proceso de validación de la información del sistema de gestión del talento humano de acuerdo con procedimientos y normatividad
- Presentar la información sobre la gestión del talento humano de acuerdo a la metodologías y técnicas adoptadas por la organización que permita tomar decisiones.
- Establecer el sistema de información de la gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad de la empresa.
- Estructurar el proceso de validación de la información de gestión del talento humano.

5. Cada resultado de competencia a su vez tiene unos criterios de evaluación.

¿Cuántos y cuáles son esos criterios? ¿Con cuál o cuáles de esos resultados lo asocia?

La competencia Analizar y comprender cuenta con 14 criterios de evaluación, lo cuales son:

- Aplica responsablemente plan estratégico del sistema de gestión de información del talento humano en concordancia a la misión, visión de la organización.
- Aplica el proceso administrativo de la organización con objetividad y responsabilidad, en la identificación de la información de la organización.
- Aplica con responsabilidad las políticas y normas en el manejo de la administración de la información en gestión del talento humano.
- Aplica responsablemente el concepto de confiabilidad en el sistema de información de la gestión del talento humano.
- Utiliza sistemas de almacenamiento y registro de información haciendo uso diligente y racional de la tecnología disponible.

- Aplica los procedimientos para conformar las bases de datos manual y automatizada siguiendo los principios de confidencialidad y discreción
- Identifica con responsabilidad los elementos e instrucciones y ayudas del software aplicativo.
- Valida la información del sistema de gestión del talento humano mediante la aplicación de las normas y metodología adoptada por la organización.
- Aplica responsablemente el proceso para validar la información de la gestión del talento humano
- Inspecciona datos de los informes de gestión del talento humano, aplicando técnicas de control de manera responsable.
- Utiliza una metodología para llevar a cabo procesos de validación de información, con responsabilidad y diligencia.
- Mantiene actualizada las fuentes de información para la preparación de informes que permita respuesta oportuna al proceso.
- Aplica procedimientos para validar la información de la gestión del talento humano con objetividad.
- Identifica los diferentes tipos de sistemas de información, sus características y los procedimientos de actualización con objetividad y diligencia.

- **¿Con cuál o cuáles de esos resultados los asocia?**

El proceso administrativo de una organización se aplica desde la gestión del talento humano al establecer un sistema de información que la cual permite recopilar, almacenar, procesar y distribuir datos relevantes sobre el personal de la empresa.

También en la planificación de la empresa se pueden establecer las necesidades de información sobre el talento humano, como, por ejemplo, las habilidades requeridas, perfiles de puesto, evaluaciones de desempeño, entre otros. Cuando ya se hayan establecido las características requeridas dentro de la organización, se define cómo se estructurará y clasificará la información para que sea fácilmente accesible.

En el plan de direccionamiento se utiliza la información del talento humano para tomar decisiones relacionadas con la asignación de recursos humanos, el desarrollo de los planes de capacitación y desarrollo de sí mismos, identificar oportunidades de mejora en el desempeño individual y colectivo del personal.

6. Que conocimientos esenciales debe usted tener para lograr y adquirir la competencia.

- Conocer el plan estratégico de la información relacionado con la organización.
- Aplicar las metodologías para la actualización de información relacionada con la gestión del talento humano.
- Creación de encuestas y entrevistas dentro de la empresa y las partes de su organización.
- Aplicar valores y regir las metas socializadas dentro de la organización.
- Aplicar y evaluar metodologías y técnicas de redacción de la información.
- Interpretar la misión, visión, políticas y normas regidas en la empresa con la Gestion del talento humano.

7. Después de un análisis global, elabore su propio concepto de la competencia a desarrollar.

La competencia que desarrolla en la Gestion del talento humano y la organización implica una serie de habilidades y conocimientos, lo cual incluye la capacidad de hacer reclutación, selección y retención del talento, así como el de diseñar programas que desarrollan y capacitan a los colaboradores, esto también implica la habilidad de comprender las necesidades dentro de las organizaciones.

8.Para que sirve la competencia a nivel personal y profesional?

La competencia a nivel personal y profesional es fundamental para el desarrollo y el éxito en diferentes aspectos de la vida. En el ámbito personal esta competencia nos permite enfrentar desafíos, tomar decisiones y desarrollar habilidades que contribuyan al bienestar del personal. También podemos definir que, en el ámbito profesional, esta competencia es importante para destacarse en un entorno laboral competitivo, se debe cumplir con ciertas responsabilidades laborales, alcanzar las metas profesionales y contribuir de manera efectiva al crecimiento de una empresa u organización. La competencia tanto a nivel personal como profesional es un factor importante para el crecimiento y el logro de los objetivos.

REGIONAL CAUCA

EL CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS

HACE CONSTAR

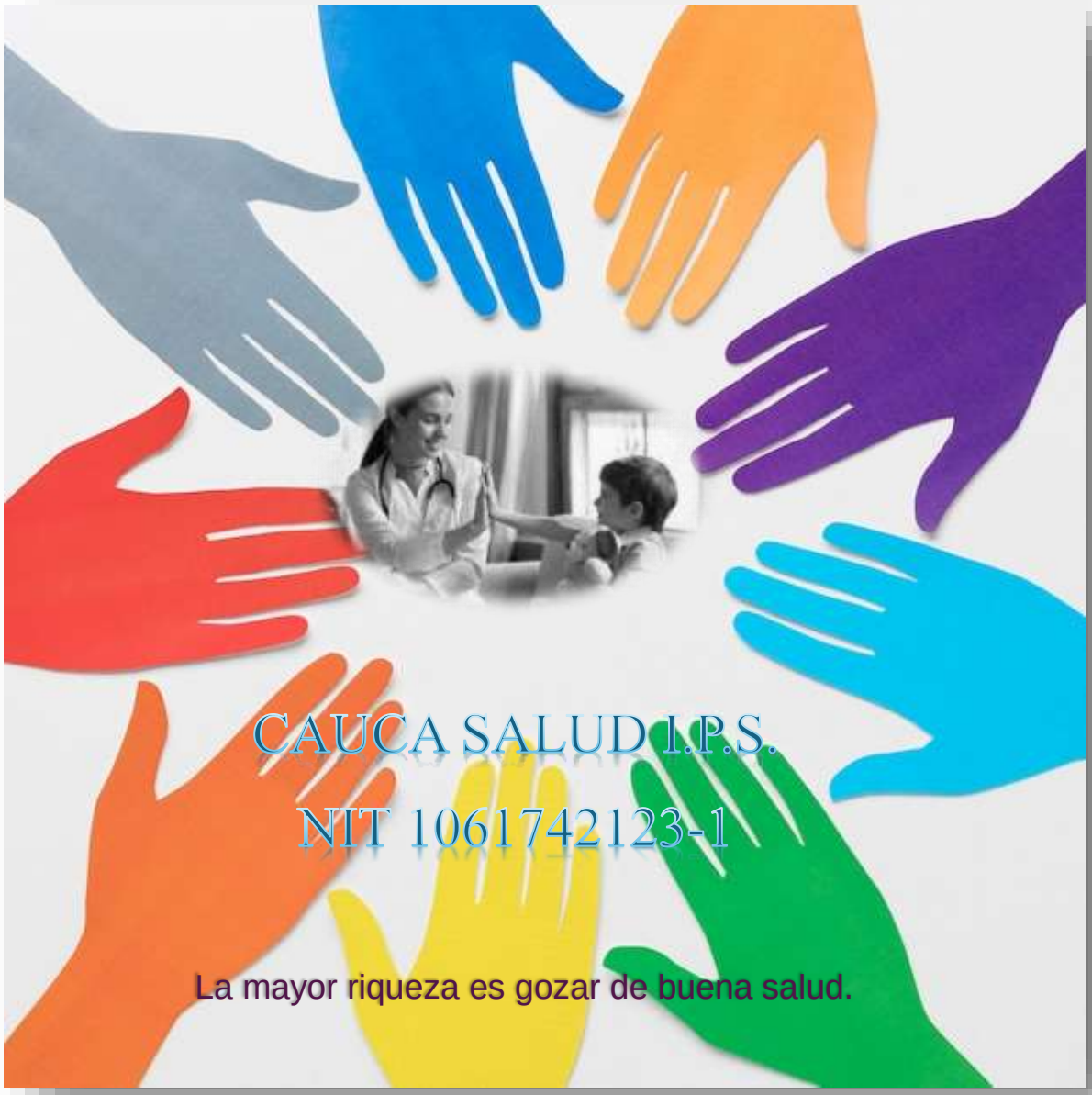
Que DANIELA STEFIN ORTIZ FLOREZ identificada(o) con Cédula de Ciudadanía No. 1061752182 se encuentra cursando el programa de TECNÓLOGO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO el cual inició 22 de ENERO de 2024 y finalizará 21 de ENERO de 2026, en modalidad Presencial, con el siguiente horario:

DÍA	HORA INICIO	HORA FIN
LUNES	18:00	22:00
MARTES	18:00	22:00
MIERCOLES	18:00	22:00
JUEVES	18:00	22:00
VIERNES	18:00	22:00
SABADO	08:00	18:00

Se expide en POPAYÁN a los 09 días del mes de ENERO de 2024

HAROL ARMANDO ROSERO SALAZAR
SUBDIRECTOR (A)
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS

Ministerio de la Protección Social
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
NIT 899999034-1 / Ley 119 de 1994



El logo de Cauca Salud I.P.S. es la representación gráfica de unas manos de colores, las cuales representanta las diferentes especialidades de terapéuticas que se brindad como servicio de apoyo a nuestros pacientes.

Todas las manos esta inclinadas hacia el centro, donde se muestra una imagen de un medico con un niño estrechando sus manos en símbolo de empatía, ya que nuestra institución cuenta con un enfoque de servicio humanizado y de calidad.

El lema de Cauca Salud I.P.S. es “LA MAYOR RIQUEZA ES GOZAR DE BUENA SALUD” el verbo gozar denota disfrute y satisfacción de la ausencia de enfermedad en el cuerpo y la mente, y el adjetivo riqueza hace referencia al bien preciado que posee la persona, en este caso el bienestar personal.