Modelo de Mejora Continua	LÍNEA TECNOLÓGICA DEL PROGRAMA CLIENTE RED TECNOLÓGICA TECNOLOGÍAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS FINANCIEROS

DISEÑO DE ACCIONES DE FORMACION COMPLEMENTARIA

CÓDIGO:	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA
12230000	GESTION DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
VERSIÓN: 1	SECTOR DEL PROGRAMA: TRANSVERSAL
Vigencia del Programa	Fecha inicio Programa: 30/06/2020 Fecha Fin Programa: El programa aún se encuentra vigente
DURACIÓN MÁXIMA	48 horas
JUSTIFICACIÓN:	Uno de los procesos de la Gestión del Talento Humano, es el Desarrollo de Personal, que se convierte en un factor diferenciador de competitividad, productividad, facilitando el posicionamiento de la empresa. Las acciones y planes de capacitación, estimulan la satisfacción, la seguridad, la independencia, la creatividad en el entorno laboral. Los entrenamientos y procesos de aprendizaje de los talentos humanos, constituyen un subsistema de gran importancia para el logro de la misión y la visión de las organizaciones. Los avances tecnológicos, las dinámicas empresariales, las demandas de los clientes, hacen que, desde la Gestión del Talento Humano, se generen acciones, para que los colaboradores, estén en constante aprendizaje, con el fin de que realicen las labores con mayor efectividad. El aprendizaje organizacional no se da, sin el aprendizaje individual (colaboradores). La formación complementaria a través del Curso GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, el cual se desarrolla a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-, tiene como objetivo generar dinámicas y estrategias de capacitación que permitan, crear conocimiento desde la organización y potenciar al talento humano que la integra, contribuyendo al desarrollo profesional, que lleva al alcance de mejores resultados, al promover al talento humano, como gestor de conocimiento, redundando en un desarrollo positivo para el país. En este curso tendrá la oportunidad de reconocer, conceptos, estrategias, relacionados con el Proceso de Desarrollo de Personal, (capacitación, entrenamiento, aprendizaje organizacional), técnicas de enseñanza- aprendizaje, y la estructuración de planes de acción, para fortalecer las competencias del talento humano de la empresa, en una dinámica de acelerados cambios tecnológico.
REQUISITOS DE INGRESO:	Cumplir con el trámite de selección definido por el Centro
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 la utilización 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. Simulación Trabajo colaborativo Dinámica de grupos

Técnicas participativas
Trabajo de campo
Igualmente, debe estimular de manera permanente la autocrítica y la reflexión del aprendiz sobre el que hacer y los resultados de aprendizaje que logra a través de la vinculación activa de las cuatro fuentes de información para la construcción de conocimiento:
El instructor - Tutor
El entorno
Las TIC
El trabajo colaborativo

COMPETENCIA	
CÓDIGO:	DENOMINACIÓN
210201042	Planear el desarrollo del talento humano según requerimientos y modelos gestión

ELEMENTO(S) DE LA COMPETENCIA
DENOMINACIÓN
Programar actividades.
Determinar necesidades.

2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

DESCRIPCIÓN
RA3. VERIFICAR DESARROLLO DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ACORDE CON INDICADORES DE GESTIÓN Y PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS
RA1. IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS
RA4. DESARROLLAR INFORME DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO SEGÚN PLAN DE CAPACITACIÓN Y PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS
RA2. PROGRAMAR ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SEGÚN COMPETENCIAS IDENTIFICADAS Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3. CONOCIMIENTOS

3.1. CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS Y PRINCIPIOS

RA 1.
CAPACITACIÓN: CONCEPTO, ACCIONES Y TIPOS
PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS: USO Y APLICACIÓN
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: CONCEPTO, TÉCNICAS
COMPETENCIAS: DEFINICIÓN, CLASES
APRENDIZAJE: CONCEPTO, RITMOS, ESTILOS
NORMATIVA LEGAL AMBIENTAL, DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: CONCEPTO, TIPOS

RA 2.
CRONOGRAMA: DEFINICIÓN, TIPO, ELABORACIÓN
PROCESO DE CAPACITACIÓN: ETAPAS, TÉCNICAS, NUEVAS TENDENCIAS
COMUNICACIÓN: DEFINICIÓN, CLASES
GAMIFICACIÓN: CONCEPTO, ESTRATEGIAS
DIDÁCTICA: CONCEPTO, TIPOS
METODOLOGÍA: OBJETIVOS, METAS, ALCANCE, ETAPAS, INSTALACIÓN DEL COMITÉ, MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL, COMPETENCIAS NECESARIAS, FINANCIAMIENTO
PRESUPUESTO: DEFINICIÓN, TIPOS, GASTOS, INGRESOS
RECURSOS EMPRESARIALES, DEFINICIÓN, CLASES
PLAN: DEFINICIÓN, TIPOS, HERRAMIENTAS, ESTRUCTURACIÓN

RA 3.
INDICADORES DE GESTIÓN, DEFINICIÓN, TIPOS, ELABORACIÓN
EFICACIA: CONCEPTO
EFICIENCIA: CONCEPTO
EVALUACIÓN DE RESULTADOS: CONCEPTO, IMPACTO
EFECTIVIDAD: CONCEPTO
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN: DIAGNÓSTICO, PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN

RA 4.
CONTINGENCIA: CONCEPTO, MANEJO
INFORMES DE GESTIÓN: CONCEPTOS, TIPOS, NORMAS TÉCNICAS
DESARROLLO ORGANIZACIONAL: CONCEPTO, DESARROLLO DE CARRERA, HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN ORGANIZACIONALES, PROGRAMAS.

3.2. CONOCIMIENTOS DE PROCESO

RA 1.
EXPLORAR ALTERNATIVAS DE DIAGNÓSTICO PARA RECOLECTAR INQUIETUDES DE CAPACITACIÓN
REALIZAR INVENTARIO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

RECONOCER MARCO LEGAL AMBIENTAL, DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

RA 2.
REALIZAR PLAN Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
APLICAR TÉCNICAS DE GAMIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN
REALIZAR PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN

RA 3.
APLICAR INDICADORES DE GESTIÓN AL PROCESO DE DESARROLLO HUMANO
MEDIR LOS IMPACTOS DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA ORGANIZACIÓN
SOCIALIZAR RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE LOS IMPACTOS DEL PROCESO DE DESARROLLO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

RA 4.
CONSIDERAR CONTINGENCIAS RELACIONADAS CON EL PLAN Y LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
FORMULAR ACCIONES DE MEJORA EN CUANTO AL PROCESO DE DESARROLLO HUMANO

REALIZAR INFORME DE LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN

4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

RA1.
RECONOCE ALTERNATIVAS DE DIAGNÓSTICO ACORDES CON MÉTODOS TÉCNICOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

IDENTIFICA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ACORDE CON LOS PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS.

DEFINE PROCESO DE CAPACITACIÓN DE ACUERDO CON MÉTODOS TÉCNICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y NORMATIVA VIGENTE

RA 2.
ELABORA PLAN DE CAPACITACIÓN ACORDES CON EL DIAGNÓSTICO, METODOLOGÍAS, PRESUPUESTO Y PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS.

IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DIDÁCTICAS Y DE GAMIFICACIÓN DE ACUERDO CON EL PLAN DE CAPACITACIÓN, PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS Y MARCO NORMATIVO

RA 3.
APLICA INDICADORES DE GESTIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES SEGÚN HERRAMIENTAS GERENCIALES Y METODOLOGÍAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

COMUNICA RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL PROCESO DE DESARROLLO HUMANO DE ACUERDO CON HERRAMIENTAS GERENCIALES, TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN, METODOLOGÍAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS

RA 4.
ELABORA INFORME DE RESULTADOS AJUSTADOS A HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN Y TÉCNICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5. PERFIL TÉCNICO DEL INSTRUCTOR

Requisitos Académicos	ALTERNATIVA 1: PROFESIONAL EN CIENCIAS SOCIALES, ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS, ALTERNATIVA 2: TECNÓLOGO EN RECURSOS HUMANOS
Competencias mínimas	COMPETENCIA EN PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA DINÁMICAS DE GRUPO TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y ESCUCHA ACTIVA MANEJO DE TIC PARA LA EDUCACIÓN

Experiencia laboral y/o especialización	REQUISITOS DE EXPERIENCIA LABORAL ALTERNATIVA 1: VEINTICUATRO (24) MESES DE EXPERIENCIA: DE LOS CUALES DIECIOCHO (18) MESES ESTARÁN RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN U OFICIO

	ALTERNATIVA 2: TREINTA Y SEIS (36) MESES DE EXPERIENCIA: DE LOS CUALES VEINTICUATRO (24) MESES ESTARÁN RELACIONADOS CON EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN U OFICIO OBJETO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y DOCE (12) MESES EN LABORES DE

CONTROL DEL DOCUMENTO

	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA / RED	FECHA
Responsable del diseño	ANA JASMINE SANMIGUEL JAIMES	ACTIVAR PROGRAMA	CENTRO AGROTURÍSTICO. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020
Responsable del diseño	ANA JASMINE SANMIGUEL JAIMES	APROBAR ANALISIS	CENTRO AGROTURÍSTICO. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020
Responsable del diseño	JONATHAN DAVID MORALES MENDEZ	EQUIPO DE DISEÑO CURRICULAR	CENTRO ATENCION SECTOR AGROPECUARIO. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020
Responsable del diseño	ANA JASMINE SANMIGUEL JAIMES	EQUIPO DE DISEÑO CURRICULAR	CENTRO AGROTURÍSTICO. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020
Responsable del diseño	MARINA JARAMILLO PORTILLO	EQUIPO DE DISEÑO CURRICULAR	CENTRO INDUSTRIAL DEL DISEÑO Y LA MANUFACTURA. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020
Aprobación	ANA JASMINE SANMIGUEL JAIMES		CENTRO AGROTURÍSTICO. REGIONAL SANTANDER	30/06/2020