

Gestión Integral del Talento Humano para la Organización Moderna

Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | para estudiantes de educación técnica/tecnológica | 16 semanas

Descripción del Curso

Este curso ofrece una visión completa y práctica de la Gestión del Talento Humano, orientado a estudiantes de educación técnica y tecnológica en el área de Economía, Administración y Contaduría. Su propósito es que los estudiantes comprendan los procesos fundamentales que integran la gestión del talento dentro de las organizaciones, desde la planificación y reclutamiento hasta el desarrollo y retención del personal, siempre considerando el contexto organizacional y social actual.

Está dirigido a futuros técnicos y tecnólogos que deseen especializarse en la administración del capital humano, brindándoles herramientas para diseñar estrategias que aporten valor tanto a la empresa como a sus colaboradores. El curso adopta un enfoque metodológico participativo y práctico, combinando exposiciones conceptuales, análisis de casos reales, actividades colaborativas y simulaciones que facilitan la aplicación directa de los conocimientos adquiridos.

Al finalizar, los estudiantes serán capaces de articular los diferentes procesos de gestión del talento humano, identificar necesidades organizacionales, diseñar e implementar estrategias efectivas, y contribuir al desarrollo sostenible y competitivo de la organización mediante una gestión humana alineada con sus objetivos corporativos y el bienestar de las personas.

Objetivos Generales

- Comprender y explicar los fundamentos y procesos que conforman la gestión del talento humano.
- Identificar y aplicar técnicas básicas de reclutamiento, selección y contratación de personal.
- Diseñar estrategias de capacitación y desarrollo alineadas con las necesidades organizacionales.
- Implementar métodos para evaluar y mejorar el desempeño y la motivación del personal.
- Elaborar propuestas integrales que contribuyan al valor agregado de la gestión del talento en las organizaciones.

Competencias

- Analizar los procesos clave de la gestión del talento humano en contextos organizacionales diversos.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y selección para identificar perfiles adecuados según las necesidades empresariales.
- Diseñar planes de capacitación y desarrollo orientados a mejorar el desempeño y crecimiento del personal.

- Gestionar estrategias de motivación y retención del talento que contribuyan al clima laboral positivo.
- Evaluar el impacto de la gestión del talento humano en la productividad y competitividad organizacional.
- Comunicar propuestas y soluciones efectivas en el ámbito de la gestión del talento humano.

Requerimientos

- Conocimientos básicos de administración y organización empresarial.
- Habilidades de comunicación escrita y oral.
- Acceso a recursos digitales para investigación y consulta de materiales complementarios.
- Interés por el trabajo colaborativo y la resolución de problemas prácticos.

Unidades del Curso

Unidad 1: Introducción a la Gestión del Talento Humano

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir los conceptos básicos de la gestión del talento humano, identificando sus componentes principales en un contexto organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia estratégica del talento humano y su impacto en el desarrollo organizacional, utilizando ejemplos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar el rol del talento humano dentro de una organización moderna, relacionando su función con los objetivos empresariales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las principales funciones y procesos que integran la gestión del talento humano, aplicando esquemas o diagramas que reflejen esta estructura.

Contenidos Temáticos

1. Conceptos Básicos de la Gestión del Talento Humano

- Definición de Talento Humano: Se explicará qué es el talento humano en el contexto organizacional, destacando su importancia como recurso clave para la empresa.
- Gestión del Talento Humano: Concepto y objetivos fundamentales de la gestión del talento humano en las organizaciones.
- Componentes Principales del Talento Humano: Capacidades, habilidades, experiencia, motivación y potencial de desarrollo.
- Relación entre Talento Humano y Recursos Humanos: Diferencias y puntos en común.

2. Importancia Estratégica del Talento Humano

- El Talento Humano como ventaja competitiva: Cómo influye en la innovación, productividad y sostenibilidad de la organización.
- Impacto del Talento Humano en el desarrollo organizacional: Crecimiento, adaptabilidad, cultura organizacional y clima laboral.
- Ejemplos prácticos: Casos reales o simulados donde la gestión efectiva del talento ha mejorado resultados empresariales.

3. Rol del Talento Humano en la Organización Moderna

- Funciones del Talento Humano alineadas con los objetivos empresariales: Contribución al logro de metas y estrategias corporativas.
- La gestión del talento humano en el contexto de la organización moderna: cambios y tendencias actuales (digitalización, trabajo remoto, diversidad e inclusión).
- Relación entre la gestión del talento humano y otras áreas organizacionales: comunicación, producción, marketing, finanzas.

4. Principales Funciones y Procesos de la Gestión del Talento Humano

- Reclutamiento y Selección: Procesos para atraer y elegir al personal adecuado.
- Capacitación y Desarrollo: Formación continua y desarrollo profesional del personal.
- Evaluación del Desempeño: Métodos y herramientas para medir resultados y competencias.
- Compensación y Beneficios: Diseño de sistemas remunerativos y beneficios para motivar y retener talento.
- Planificación de la Sucesión y Retención: Estrategias para asegurar continuidad y mantener el compromiso.
- Esquema visual de la estructura de la gestión del talento humano: Diagramas que integran los procesos mencionados.

Actividades

Actividad 1: Mapa Conceptual de los Conceptos Básicos

Objetivo: Contribuir al primer objetivo, definiendo y relacionando los conceptos básicos del talento humano.

Descripción paso a paso:

- El docente explica brevemente los conceptos clave.
- Los estudiantes, en parejas, elaboran un mapa conceptual que incluya definición de talento humano, gestión del talento y componentes principales.
- Cada pareja presenta su mapa y se realiza un debate para enriquecer el contenido.

Organización: Parejas

Producto esperado: Mapa conceptual digital o en papel que refleje los conceptos básicos y sus relaciones.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 2: Análisis de Caso Práctico

Objetivo: Explicar la importancia estratégica del talento humano y su impacto en el desarrollo organizacional (objetivo 2).

Descripción paso a paso:

- Se entrega a los estudiantes un caso de estudio donde una empresa mejora su rendimiento gracias a una buena gestión del talento humano.
- En grupos pequeños, analizan el caso y responden preguntas sobre los beneficios observados y las prácticas aplicadas.
- Presentan sus conclusiones al grupo completo.

Organización: Grupos de 3-4 estudiantes

Producto esperado: Informe breve con análisis y conclusiones sobre el caso.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 3: Debate sobre el Rol del Talento Humano en la Organización Moderna

Objetivo: Analizar el rol del talento humano dentro de la organización moderna y su relación con objetivos empresariales (objetivo 3).

Descripción paso a paso:

- El docente plantea preguntas guía sobre cómo el talento humano contribuye a las metas empresariales y los desafíos actuales.
- Se divide a la clase en dos grupos para debatir perspectivas diferentes (por ejemplo, tradicional vs. moderna gestión del talento).
- Cierre con reflexión conjunta y síntesis por parte del docente.

Organización: Grupos grandes

Producto esperado: Lista de ideas clave y conclusiones del debate.

Duración estimada: 60 minutos

Actividad 4: Diseño de un Esquema de Gestión del Talento Humano

Objetivo: Identificar las funciones y procesos que integran la gestión del talento humano, aplicando esquemas o diagramas (objetivo 4).

Descripción paso a paso:

- El docente presenta ejemplos de esquemas y diagramas de procesos de gestión del talento humano.
- Individualmente, los estudiantes diseñan un esquema que incluya los principales procesos y funciones.
- Se realiza una exposición rápida de los esquemas y retroalimentación grupal.

Organización: Individual

Producto esperado: Diagrama o esquema visual que refleje la estructura de la gestión del talento humano.

Duración estimada: 75 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre conceptos básicos de talento humano y gestión.

Cómo se evalúa: Cuestionario con preguntas de opción múltiple y definición breve.

Instrumento sugerido: Test escrito o digital de 10 preguntas cortas.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Comprensión y aplicación de conceptos, análisis de casos, participación en debate y elaboración de esquemas.

Cómo se evalúa: Revisión continua de productos de actividades, observación de participación y retroalimentación en clase.

Instrumento sugerido: Rúbricas para mapas conceptuales, informes de caso, participación en debate y calidad de esquemas.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Dominio global de la unidad, capacidad para definir conceptos, explicar importancia, analizar roles y elaborar esquemas de gestión.

Cómo se evalúa: Examen escrito con preguntas teóricas y prácticas, incluyendo un ejercicio de diseño de esquema o diagrama.

Instrumento sugerido: Examen con preguntas abiertas, de desarrollo y ejercicios gráficos.

Unidad 2: Planeación del Talento Humano

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las necesidades de personal de una organización mediante el análisis de sus objetivos estratégicos y operativos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un plan de talento humano que contemple la previsión de recursos humanos en función de la demanda y oferta laboral interna y externa.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas básicas para pronosticar la demanda y oferta de personal, utilizando datos relevantes de la organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar planes de acción alineados con los objetivos organizacionales para asegurar la disponibilidad oportuna de talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la coherencia y viabilidad de un plan de talento humano en relación con las metas estratégicas de la organización.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la Planeación del Talento Humano

- Concepto y importancia de la planeación del talento humano en la organización moderna.
- Relación entre la planeación del talento humano y los objetivos estratégicos y operativos de la empresa.
- Componentes y etapas del proceso de planeación del talento humano.

2. Identificación de Necesidades de Personal

- Análisis de los objetivos estratégicos y operativos para determinar necesidades de talento humano.
- Herramientas para realizar el análisis de necesidades: revisión de planes estratégicos, entrevistas y análisis de puestos.
- Clasificación de necesidades: necesidades inmediatas, a mediano plazo y a largo plazo.

3. Análisis de la Demanda y Oferta de Recursos Humanos

- Concepto de demanda y oferta laboral interna y externa.
- Fuentes de información para la demanda y oferta interna: registros de personal, historial de rotación, planes de sucesión.
- Fuentes externas: análisis del entorno laboral, mercado de trabajo, tendencias económicas y sociales.
- Técnicas básicas para pronosticar la demanda y la oferta de personal: métodos cualitativos (opinión experta, grupos focales) y cuantitativos (análisis de ratios, regresión simple).

4. Elaboración del Plan de Talento Humano

- Elementos esenciales de un plan de talento humano: objetivos, estrategias, acciones, cronogramas y responsables.
- Diseño de estrategias para la gestión de la demanda y oferta de personal: reclutamiento, capacitación, movilidad interna, retención y desvinculación.
- Integración del plan con las áreas de la organización para asegurar coherencia y alineación.

5. Diseño de Planes de Acción para Asegurar la Disponibilidad de Talento

- Desarrollo de planes de acción específicos para cubrir las brechas identificadas.
- Asignación de recursos, responsabilidades y tiempos en los planes de acción.
- Monitoreo y ajuste de los planes para garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano.

6. Evaluación de la Coherencia y Viabilidad del Plan de Talento Humano

- Criterios para evaluar la coherencia del plan con los objetivos organizacionales.
- Análisis de viabilidad técnica, económica y administrativa del plan.
- Uso de indicadores clave para el seguimiento y evaluación del plan.
- Retroalimentación y mejora continua del plan de talento humano.

Actividades

Actividad 1: Análisis de Objetivos Organizacionales y Necesidades de Personal

Objetivo: Identificar las necesidades de personal mediante el análisis de los objetivos estratégicos y operativos de una organización.

Descripción:

- Se proporciona a los estudiantes un caso práctico con la descripción de la misión, visión y objetivos estratégicos y operativos de una empresa ficticia.
- En grupos, los estudiantes analizan el caso para identificar posibles necesidades de personal relacionadas con dichos objetivos.
- El grupo elabora un listado de necesidades clasificadas por prioridad y plazo.
- Finalmente, cada grupo presenta sus conclusiones al resto de la clase para discusión y retroalimentación.

Organización: Grupos de 3-4 estudiantes.

Producto esperado: Informe grupal con el análisis de necesidades de personal y presentación oral.

Duración estimada: 2 horas.

Actividad 2: Pronóstico de Demanda y Oferta de Personal

Objetivo: Aplicar técnicas básicas para pronosticar la demanda y oferta de personal usando datos reales o simulados.

Descripción:

- El docente proporciona datos históricos de personal, tasas de rotación y crecimiento proyectado de la empresa.
- Individualmente, los estudiantes calculan la demanda y oferta futura de personal aplicando técnicas sencillas como análisis de ratios y opinión experta.
- Se realiza una comparación entre la demanda y la oferta pronosticadas para detectar brechas.
- Los estudiantes entregan un resumen con sus cálculos y análisis.

Organización: Individual.

Producto esperado: Documento con el pronóstico de demanda y oferta de personal y análisis de brechas.

Duración estimada: 2 horas.

Actividad 3: Elaboración de un Plan de Talento Humano

Objetivo: Elaborar un plan de talento humano que contemple la previsión de recursos humanos alineados con la demanda y oferta laboral.

Descripción:

- En grupos, con base en los resultados obtenidos en la actividad anterior, diseñan un plan de talento humano para cubrir las necesidades detectadas.
- El plan debe incluir objetivos, estrategias, acciones concretas, cronograma y responsables.
- Se presenta el plan a la clase para recibir retroalimentación y sugerencias de mejora.

Organización: Grupos de 3-4 estudiantes.

Producto esperado: Plan de talento humano escrito y presentación grupal.

Duración estimada: 3 horas.

Actividad 4: Evaluación y Ajuste del Plan de Talento Humano

Objetivo: Evaluar la coherencia y viabilidad del plan de talento humano y proponer ajustes para su mejora.

Descripción:

- Se entrega a los estudiantes un plan de talento humano (puede ser uno elaborado por otro grupo o un caso simulado).
- Individualmente, evalúan la coherencia del plan con los objetivos organizacionales y su viabilidad técnica y económica.
- Formulan recomendaciones para mejorar el plan, considerando posibles ajustes en estrategias o recursos.
- Discusión en plenaria sobre los hallazgos y propuestas de mejora.

Organización: Individual y plenaria.

Producto esperado: Informe escrito con evaluación y recomendaciones.

Duración estimada: 2 horas.

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre conceptos básicos de gestión del talento humano y familiaridad con la planeación organizacional.

Cómo se evalúa: Cuestionario corto con preguntas de opción múltiple y de respuesta corta.

Instrumento sugerido: Test en papel o digital de 10 preguntas.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en la identificación de necesidades, aplicación de técnicas de pronóstico, desarrollo del plan y capacidad crítica para evaluar planes.

Cómo se evalúa: Revisión de productos parciales (informes, cálculos, planes) y participación en discusiones y presentaciones.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación para actividades grupales e individuales, con criterios de claridad, coherencia, aplicabilidad y análisis crítico.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Competencia para elaborar un plan integral de talento humano alineado con objetivos organizacionales, incluyendo pronóstico, diseño y evaluación del plan.

Cómo se evalúa: Examen práctico donde el estudiante debe desarrollar un plan completo basado en un caso de estudio, justificando sus decisiones y evaluando la viabilidad.

Instrumento sugerido: Examen escrito con caso práctico y rúbrica de evaluación detallada que considere comprensión, aplicación, análisis y síntesis.

Unidad 3: Reclutamiento y Selección de Personal

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar los diferentes métodos de reclutamiento interno y externo, aplicándolos para atraer candidatos que cumplan con los perfiles requeridos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar descripciones y especificaciones de puestos para elaborar perfiles de candidatos adecuados a las necesidades organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas de selección, como entrevistas y pruebas psicométricas, para evaluar y seleccionar candidatos idóneos conforme a criterios establecidos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un proceso estructurado de reclutamiento y selección que garantice la eficiencia y la alineación con los objetivos estratégicos de la organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de las fuentes y técnicas de reclutamiento utilizadas, proponiendo mejoras basadas en indicadores de desempeño.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Reclutamiento y Selección de Personal

- Concepto y importancia del reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.
- Relación entre reclutamiento, selección y desempeño organizacional.
- Objetivos y beneficios de un proceso eficiente de reclutamiento y selección.

2. Métodos de Reclutamiento

- **Reclutamiento Interno:** Concepto, ventajas y desventajas.
 - Promociones y traslados.
 - Bolsas de trabajo internas.
 - Programas de desarrollo y capacitación para promoción interna.
- **Reclutamiento Externo:** Concepto, ventajas y desventajas.
 - Publicidad en medios tradicionales y digitales.
 - Agencias de reclutamiento y headhunters.
 - Ferias de empleo y universidades.
 - Redes sociales y plataformas especializadas.
- Criterios para elegir la fuente de reclutamiento adecuada según el perfil y la estrategia organizacional.

3. Análisis de Puestos y Elaboración de Perfiles de Candidato

- Definición y objetivos del análisis de puestos.
- Elementos clave: descripción del puesto y especificaciones del puesto.
 - Funciones y responsabilidades.
 - Condiciones de trabajo.
 - Requisitos de educación, experiencia y competencias.
- Elaboración de perfiles de candidatos alineados a las necesidades organizacionales.
- Uso de herramientas para el análisis y documentación del puesto (plantillas, software).

4. Técnicas de Selección de Personal

- Entrevistas de selección:
 - Tipos: estructurada, semiestructurada, no estructurada.
 - Preparación y elaboración de guías de entrevista.
 - Técnicas para evaluar respuestas y comportamiento.
- Pruebas psicométricas y de habilidades:
 - Objetivo y tipos de pruebas (cognitivas, de personalidad, aptitud técnica).
 - Interpretación de resultados.
 - Consideraciones éticas y legales.
- Otras técnicas complementarias:
 - Dinámicas de grupo.
 - Assessment centers.
 - Pruebas prácticas.
- Criterios para la selección final basada en evidencias y ajuste al perfil.

5. Diseño de un Proceso Estructurado de Reclutamiento y Selección

- Etapas del proceso: planeación, reclutamiento, preselección, selección, contratación e inducción.
- Definición de roles y responsabilidades en el proceso.
- Herramientas para organizar y documentar el proceso.
- Integración del proceso con la estrategia organizacional y políticas de recursos humanos.
- Gestión de tiempos y costos del proceso.

6. Evaluación de la Efectividad del Reclutamiento y Selección

- Indicadores clave para medir la efectividad:
 - Tiempo medio de contratación.
 - Calidad del candidato seleccionado.
 - Índice de retención y rotación.

- Satisfacción de los usuarios del proceso (gerentes, candidatos).
- Metodologías para recolectar y analizar datos.
- Propuestas de mejora continua basadas en resultados.
- Uso de software y sistemas de información para la gestión del reclutamiento y selección.

Actividades

Actividad 1: Identificación y Aplicación de Métodos de Reclutamiento

Objetivo: Identificar y aplicar métodos de reclutamiento interno y externo para atraer candidatos adecuados.

Descripción:

- Dividir a los estudiantes en grupos pequeños.
- Asignar a cada grupo un escenario organizacional con una vacante específica.
- Los grupos deben investigar y seleccionar métodos de reclutamiento interno y externo adecuados para el caso.
- Elaborar un plan breve que describa las fuentes y estrategias a utilizar para atraer candidatos.
- Presentar el plan ante la clase y discutir ventajas y desventajas de sus elecciones.

Organización: Grupos

Producto esperado: Plan de reclutamiento con métodos seleccionados y justificación.

Duración: 90 minutos

Actividad 2: Análisis de Puestos y Elaboración de Perfil de Candidato

Objetivo: Analizar descripciones y especificaciones de puestos para elaborar perfiles de candidatos adecuados.

Descripción:

- Proporcionar a los estudiantes descripciones y especificaciones de uno o más puestos reales o simulados.
- En forma individual, los estudiantes deben identificar funciones, responsabilidades y requisitos clave.
- Elaborar un perfil de candidato detallado que incluya competencias, experiencia y formación requerida.
- Compartir los perfiles en parejas para retroalimentación.

Organización: Individual y parejas

Producto esperado: Perfil de candidato elaborado y mejorado.

Duración: 60 minutos

Actividad 3: Simulación de Entrevista de Selección

Objetivo: Aplicar técnicas de entrevista para evaluar y seleccionar candidatos según criterios establecidos.

Descripción:

- Formar parejas, un estudiante hará de entrevistador y otro de candidato.
- El entrevistador debe preparar una guía de entrevista estructurada basada en un perfil de puesto dado.

- Realizar la entrevista simulada, aplicando técnicas de comunicación y evaluación.
- El entrevistador luego registrará observaciones y realizará una evaluación preliminar del candidato.
- Rotar roles y repetir el ejercicio.

Organización: Parejas

Producto esperado: Guía de entrevista, reporte de evaluación del candidato.

Duración: 90 minutos

Actividad 4: Diseño de un Proceso Estructurado de Reclutamiento y Selección

Objetivo: Diseñar un proceso completo de reclutamiento y selección alineado con objetivos estratégicos.

Descripción:

- En grupos, los estudiantes diseñarán un proceso desde la planeación hasta la contratación para un puesto específico.
- Definirán etapas, responsables, técnicas y herramientas a utilizar.
- Incluirán indicadores para evaluar la efectividad del proceso.
- Presentarán su proceso y recibirán retroalimentación para mejoras.

Organización: Grupos

Producto esperado: Documento o presentación del proceso estructurado de reclutamiento y selección.

Duración: 120 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre métodos de reclutamiento, análisis de puestos y técnicas básicas de selección.

Cómo se evalúa: Cuestionario de opción múltiple y preguntas abiertas al inicio de la unidad.

Instrumento sugerido: Test digital o papel con 15-20 preguntas sobre conceptos clave.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Aplicación práctica de los conceptos en actividades de análisis, diseño y simulación.

Cómo se evalúa: Revisión continua de productos de actividades (planes, perfiles, guías de entrevista, procesos diseñados), participación y retroalimentación en clase.

Instrumento sugerido: Rúbricas específicas para cada actividad que valoren claridad, pertinencia, y aplicación correcta de los conceptos.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Integración de todos los conocimientos y habilidades para diseñar y evaluar un proceso completo de reclutamiento y selección.

Cómo se evalúa: Proyecto final individual o grupal que incluya un análisis de puesto, perfil, plan de reclutamiento, técnica de selección aplicada y propuesta de indicadores de evaluación.

Instrumento sugerido: Rúbrica que valore coherencia, profundidad, aplicación práctica, creatividad y alineación con objetivos organizacionales.

Unidad 4: Inducción y Acogida del Personal

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir los principales objetivos y beneficios del proceso de inducción y acogida del personal en una organización, utilizando ejemplos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las etapas clave y actividades esenciales para una inducción efectiva, aplicando un esquema estructurado para nuevos colaboradores.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un plan básico de inducción y acogida orientado a facilitar la integración del personal, considerando las necesidades organizacionales y culturales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar y proponer mejoras en un proceso de inducción existente, basándose en criterios de efectividad y satisfacción del colaborador.

Unidad 5: Capacitación y Desarrollo Profesional

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir los diferentes métodos de capacitación y desarrollo profesional utilizados en las organizaciones, identificando sus ventajas y desventajas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un programa de formación que potencie las competencias del personal, considerando las necesidades específicas de la organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de ejecutar un plan básico de capacitación, aplicando técnicas adecuadas para facilitar el aprendizaje efectivo del personal.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de un programa de capacitación mediante indicadores de desempeño y satisfacción, proponiendo mejoras basadas en los resultados obtenidos.

Unidad 6: Evaluación del Desempeño

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir las principales técnicas de evaluación del desempeño utilizadas en las organizaciones, aplicando criterios técnicos y prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar métodos para medir el rendimiento individual y grupal mediante el uso de herramientas estandarizadas en casos prácticos simulados.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar resultados de evaluaciones del desempeño para detectar áreas de mejora y proponer acciones correctivas orientadas a optimizar el rendimiento.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan básico para implementar un sistema de evaluación del desempeño alineado con los objetivos organizacionales y las necesidades del personal.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de diferentes técnicas de retroalimentación para mejorar la motivación y el compromiso laboral, fundamentando sus conclusiones con ejemplos prácticos.

Unidad 7: Motivación y Clima Laboral

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar los factores que influyen en la motivación laboral y describir su impacto en el desempeño del equipo, mediante el análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas y estrategias para fomentar un clima laboral positivo, diseñando un plan básico de intervención para mejorar la motivación en un entorno organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar el nivel de satisfacción y motivación del personal utilizando herramientas sencillas de diagnóstico, interpretando los resultados para proponer acciones de mejora.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la relación entre la motivación individual y colectiva con el clima organizacional, ejemplificando con situaciones reales en el contexto laboral.

Unidad 8: Compensación y Beneficios

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar los diferentes sistemas de remuneración y beneficios que se utilizan en las organizaciones modernas, utilizando ejemplos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar cómo los sistemas de compensación contribuyen a la retención del talento, mediante la evaluación de casos reales o simulados.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas básicas de planes de compensación y beneficios que respondan a las necesidades de una organización, aplicando criterios de equidad y motivación.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la efectividad de un sistema de remuneración y beneficios en función de indicadores de desempeño y satisfacción laboral, utilizando herramientas sencillas de medición.

Unidad 9: Relaciones Laborales y Legislación Básica

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las principales leyes y normativas laborales que regulan las relaciones laborales en el contexto nacional, utilizando fuentes oficiales y documentación vigente.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de empleados según la legislación básica laboral, mediante análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar procedimientos adecuados para la gestión de contratos laborales conforme a la normativa vigente, elaborando documentos que cumplan con los requisitos legales.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar situaciones conflictivas en las relaciones laborales y proponer soluciones basadas en la legislación y los principios de la gestión del talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la importancia de las relaciones laborales saludables para el desarrollo organizacional, mediante la elaboración de informes que reflejen el impacto de la legislación en el ambiente laboral.

Unidad 10: Gestión del Cambio y Desarrollo Organizacional

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar los conceptos fundamentales de la gestión del cambio y el desarrollo organizacional para identificar su impacto en la gestión del talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar procesos de cambio organizacional aplicando técnicas básicas que promuevan la adaptación y mejora continua en el talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar estrategias para gestionar el talento en contextos de cambio, considerando la comunicación y motivación del personal.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar herramientas de diagnóstico para identificar necesidades de desarrollo organizacional que favorezcan la gestión integral del talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar propuestas de mejora que integren procesos de cambio y desarrollo organizacional con el objetivo de optimizar el desempeño del personal.

Unidad 11: Uso de Tecnologías en la Gestión del Talento Humano

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las principales herramientas digitales utilizadas en la gestión del talento humano, mediante la revisión y análisis de sus funciones y aplicaciones en escenarios organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar software de gestión de talento para administrar procesos de reclutamiento y selección, simulando casos prácticos que reflejen situaciones reales en la empresa.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan básico de seguimiento y evaluación del desempeño usando plataformas tecnológicas, garantizando la alineación con los objetivos organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar las ventajas y limitaciones de diferentes tecnologías para la capacitación y desarrollo del personal, a través de comparaciones críticas fundamentadas en criterios técnicos y organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar reportes digitales integrales sobre la gestión del talento humano, utilizando herramientas tecnológicas para presentar datos claros y precisos que apoyen la toma de decisiones.

Unidad 12: Responsabilidad Social y Ética en la Gestión del Talento

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar los principios éticos aplicados en la gestión del talento humano, identificando su impacto en la cultura organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar casos prácticos de responsabilidad social empresarial relacionados con la administración del capital humano, proponiendo acciones correctivas adecuadas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia de la ética profesional en la toma de decisiones dentro del proceso de reclutamiento, selección y desarrollo del personal.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan básico de responsabilidad social que integre prácticas éticas para mejorar el bienestar y compromiso del personal en una organización.

Unidad 13: Tendencias y Desafíos en la Gestión del Talento Humano

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las principales tendencias actuales en la gestión del talento humano mediante el análisis de casos prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir los desafíos que enfrentan las organizaciones en la gestión del talento humano a partir de la revisión de estudios recientes.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar el impacto de las tecnologías emergentes en los procesos de gestión del talento humano aplicando conceptos teóricos en ejercicios prácticos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar estrategias innovadoras para enfrentar los retos en la gestión del talento humano elaborando propuestas fundamentadas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas adaptadas a las nuevas tendencias organizacionales para mejorar la gestión del talento humano en escenarios simulados.

Unidad 14: Diseño de Estrategias de Gestión del Talento

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las necesidades organizacionales para diseñar planes estratégicos de gestión del talento que generen valor para la empresa y sus colaboradores.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar estrategias de capacitación y desarrollo alineadas con los objetivos organizacionales, utilizando herramientas básicas de planificación.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar métodos de evaluación del desempeño y motivación al diseño de planes estratégicos para mejorar la gestión del talento humano.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de proponer planes estratégicos que consideren la retención y desarrollo del talento, fundamentados en análisis de contexto y necesidades específicas de la organización.

Unidad 15: Simulación y Análisis de Casos Prácticos

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar casos reales de gestión del talento humano identificando problemas y proponiendo soluciones fundamentadas en los conceptos aprendidos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas de reclutamiento, selección y contratación en simulaciones prácticas para evaluar su efectividad en contextos organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar estrategias de capacitación y desarrollo a partir del análisis de situaciones simuladas que reflejen necesidades específicas de una organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar y mejorar el desempeño y la motivación del personal mediante la resolución de casos prácticos y simulaciones de gestión.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar propuestas integrales que integren diferentes aspectos de la gestión del talento humano, basadas en el análisis crítico de casos y simulaciones.

Unidad 16: Proyecto Final de Gestión del Talento Humano

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un proyecto integrador que aplique estrategias de reclutamiento, selección y contratación adaptadas a un contexto organizacional específico.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un plan de capacitación y desarrollo alineado con las necesidades identificadas en la organización seleccionada.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de implementar métodos para evaluar el desempeño y proponer acciones que mejoren la motivación del personal dentro del proyecto organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar y presentar una propuesta integral de gestión del talento humano que aporte valor agregado a la organización seleccionada, sustentando sus decisiones con fundamentos teóricos y prácticos.