



Diplomado en

GERENCIA DEL
T A L E N T O
H U M A N O

Diplomado en

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Información general



Duración
90 horas



Horario
martes, miércoles y jueves
de 6:00 p.m. a 9:00 p.m.



Metodología y sedes
Online, sede Bogotá

Justificación

Los estímulos que hoy en día están presentes en el ambiente, la competitividad requerida para participar exitosamente en los distintos mercados, las tendencias asociadas con las nuevas dinámicas laborales y de afrontamiento a las necesidades de un escenario dinámico y exigente, la incorporación de nuevas tecnologías y, así mismo, la amplia oferta de servicios que a nivel global se presenta, demanda una reconfiguración de saberes de los equipos de trabajo que permitan respuestas oportunas y efectivas de la organización en cuanto a su estructura, procesos y, en general, mecanismos que permitan mayores niveles de contribución de los equipos para la generación de valor y la satisfacción de las necesidades de sus grupos de interés.

En virtud de lo anterior, el ecosistema dinámico conformado por organización, procesos y personas debe evolucionar, y dicho proceso se soporta en una estructura que permita, en paralelo, la apropiación de nuevos conocimientos y la puesta en práctica de los mismos, de tal manera que exista una correlación entre las necesidades manifestadas por los mercados y la capacidad de respuesta de la organización; las nuevas tendencias de gestión lideradas por el talento humano en las organizaciones permiten promover el logro de sus metas y objetivos.



Perfiles de ingreso

Formación académica mínima de técnico profesional o tecnólogo; si bien el programa puede ser tomado por personas de cualquier área de una organización, es preferible que el grupo objetivo, en razón a los beneficios adquiridos y aplicabilidad de los conceptos en su sitio de trabajo, pertenezca a áreas relacionadas con los servicios que se realizan desde el área de Gestión Humana, Bienestar, Servicios Administrativos o similares según el tipo de organización [reclutamiento, selección, contratación, servicios de gestión y/o control de operaciones y/o administrativos, bienestar, formación integral {competencias técnicas y relacionales}, planes de carrera, evaluación del desempeño, entre otros], de carácter estratégico, táctico u operativo, en organizaciones públicas, privadas y/o de economía mixta, cuyo resultado final se evidencie a través de la realización de responsabilidades orientadas al desarrollo de personas en la organización.

Propósitos de formación

Promover procesos de reflexión y aprendizaje que contribuyan con el fortalecimiento del ecosistema organizacional [organización, procesos y personas], de tal manera que se pueda responder de manera oportuna y efectiva a los requerimientos de clientes internos [trabajadores], y externos [otros grupos de interés], de tal manera que, a partir del fortalecimiento de recursos de las personas que integran el área de Gestión Humana y similares, se generen condiciones que propicien el bienestar, motivación, compromiso, desarrollo y crecimiento de las personas en la organización.

Competencias a desarrollar

Al finalizar el diplomado los estudiantes estarán en capacidad de:

- Identificar las principales características que tienen las organizaciones hoy en día en relación con la función estratégica del área de Talento Humano en la consolidación del modelo de negocio y cultura.

- Entender los elementos críticos que impulsan la generación de valor al promover la consolidación de un ecosistema dinámico conformado por personas, procesos, organización y grupos de interés, en evolución permanente.
- Comprender la importancia de la individualidad del ser humano en un entorno de respeto que promueva escenarios que permitan mayores niveles de contribución de las personas en función de la generación de valor para sus grupos de interés.
- Apropiar la importancia del respeto por personas, normativas y procesos que permiten la generación de escenarios limpios que facilitan la operación bajo condiciones razonables de riesgo asociados con el relacionamiento de personas, el cumplimiento de las normas y la realización de las responsabilidades bajo las condiciones acordadas entre las partes.
- Generar escenarios que permitan la consideración del diseño de una estructura que respalde estrategias de gestión del conocimiento como mecanismo posibilitador para la transformación de activos intangibles en diseños concretos de fácil despliegue y usabilidad en el entorno organizacional.
- Fortalecer las capacidades asociadas con el pensamiento lógico matemático que permita la construcción de imaginarios de operación tendientes a la gestión, control y anticipación de escenarios para la implementación de estrategias que conlleven a una gestión organizacional coherente con las necesidades de sus grupos de interés.

Los Conferencistas

- Antonio Gómez Orozco.
- Sandra Montoya López.
- Alejandro Hernández Cote.
- María Cristina Riaño Dussán.
- Nancy Patricia Calixto Sandoval.
- Rocío del Pilar Marín Martínez.
- Ruth Fanery Mendoza Neira.



Plan de estudios



Módulo 01

El rol estratégico del talento humano: Generación, desarrollo y proyección de las capacidades dinámicas de la organización

Al finalizar el Módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Perspectiva estratégica: habilidad para reconocer las capacidades dinámicas que requiere el talento humano de su organización y responder a las necesidades estratégicas de su contexto.
- Gestión del conocimiento: capacidad para dinamizar el conocimiento de la entidad, promoviendo su desarrollo y aplicación ágil en el trabajo en red.

Contenido:

Visión general de los procesos de la gestión del talento humano y su relación con las capacidades dinámicas

- Paradigmas anteriores: fuerzas competitivas, perspectiva basada en recursos.
- Implicaciones del paradigma de capacidades dinámicas en el ecosistema estratégico (visión, misión, valores y objetivos).
- Las formas organizacionales y la combinación de capacidades.
- Captación e integración del talento.
- Creación de un contexto organizacional propicio para el desarrollo de capacidades.

Tendencias en la gestión del talento humano

- Procesos integrales en la gestión del talento humano en las organizaciones.
- Teletrabajo: obligaciones, responsabilidades y beneficios.
- Equidad de género en las organizaciones del Siglo XXI.
- Liderazgo de género..., hombres y mujeres en roles de responsabilidad: techos de cristal, principios de representación.

Retención del talento humano

- Estrategias y políticas para la retención del talento humano.
- Gestión del clima laboral, motivación y satisfacción de los empleados.

Gestión del cambio organizacional

- Procesos de cambio en las organizaciones.
- Liderazgo y gestión del cambio.
- Participación de personas y equipos de trabajo en los procesos de cambio organizacional.

Gestión del talento humano en contextos específicos

- Gestión del talento en empresas familiares, multinacionales, startups, organizaciones sin fines de lucro.

Ética y responsabilidad en la gestión del talento humano

- Consideraciones éticas y legales en la gestión del talento humano.
- Responsabilidad social empresarial.
 - Diversidad e inclusión en el lugar de trabajo.

02 Módulo



Selección y evaluación del talento humano

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Visión estratégica: habilidad para proponer y evaluar candidatos que respondan a las necesidades organizacionales.
- Mindset digital: capacidad para tomar las bondades de los sistemas digitales en función del proceso de selección de candidatos.

Contenido:

Proceso de reclutamiento

- Conceptualización del reclutamiento y selección: fases para su desarrollo.
- Nuevas tendencias:
Reclutamiento: Headhunter 3.0, inbound recruiting, uso de big data, job dating, job posting, marca empleadora, talent marketing e inbound marketing.

Proceso de selección por competencias

Entrevista: componentes y aspectos claves, tipos de entrevistas digitales, habilidades del entrevistador,

mediada por videoconferencia o entrevistas pregrabadas, speed datin, cafecontact, entrevista de incidentes críticos.

- Evaluación: colunching, gamificación, formularios virtuales, metodologías ágiles.
- Realización de pruebas psicométricas.

Software de gestión de recursos humanos & candidatos

- Sistemas de gestión de RRHH e integración en los ERP.
- Comparativa de aplicaciones de HCM.
- Oracle Global Human Resource.
- Soluciones de nicho para HHRR.
- Software de reclutamiento y selección: Talent Clue, redes sociales especializadas, plataformas de talento, aplicación de video para selección, dispositivos móviles.
- Evaluación de software de RRHH.



Módulo 03

Competencias relacionales para la gestión efectiva de personas y equipos de trabajo

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Empatía emocional: habilidad para comprensión y significado ajustado a las experiencias emocionales y a un proceso de análisis, síntesis y abducción de la situación presente, que incluyen la toma de conciencia, la comprensión de los estados internos, gestión emocional y puesta en práctica para la promoción de una mejor salud mental.
- Comunicación efectiva: capacidad de entender y aplicar los elementos básicos de un proceso de comunicación, demostrando escucha activa, lenguaje claro para la transmisión de ideas y coherencia entre los componentes del lenguaje verbal, vocal y visual.
- Trabajo en equipo: capacidad de participar activamente, gestionando los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos conjuntos de su equipo de trabajo en colaboración y cooperación con otros.



Módulo **03**

Continuación módulo 3

Contenido:

Gestión de las emociones y afrontamiento adecuado de situaciones que generan estrés

- Autorreconocimiento.
- Bienestar y clima laboral.

Gestión del estrés

- Definición del estrés desde la psicosomática.
- Consecuencias en la salud física y mental de un manejo inadecuado del estrés.

Reconocimiento de los detonantes y mantenedores del estrés como línea base para la materialización del riesgo psicosocial

- Impactos del riesgo psicosocial en la vida personal, familiar, social y laboral del colaborador.

Comunicación efectiva y afectiva

- El proceso de comunicación.
- Componentes de la conversación: lenguaje, emocionalidad y cuerpo.
- Desde que estilo te comunicas (pasivo, agresivo, asertivo).
- Claves para la comunicación empática y asertiva.
- El papel positivo de las conversaciones con propósito: retroalimentación.

Trabajo en equipo orientado a resultados

- Diferencias entre grupo y equipo.
- Formación y desarrollo de equipos.
- Características del trabajo en equipo.
- Construcción de un equipo de trabajo de alto desempeño.
- Buenas prácticas organizacionales para el trabajo en equipo.
- Resolución de conflictos.

Módulo **04**

Principios jurídicos, seguridad social y SGSST en las organizaciones

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Comprensión jurídica cognitiva: los participantes conocen el marco normativo que rigen las relaciones laborales.
- Comprensión jurídica interpretativa: los participantes confrontan y relacionan las normas laborales con la práctica de la gestión del talento humano en sus respectivas organizaciones.

Contenido:

Vinculación de personal

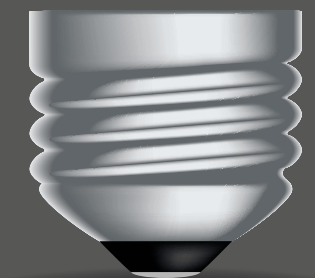
- El contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios: marco normativo que los regulan, características, diferencias y similitudes.
- El reglamento interno de trabajo: importancia y aplicación práctica dentro de la organización.
- El debido proceso administrativo: en qué consiste y cómo aplicarlo en la organización.
- La terminación de la relación laboral o contractual de los colaboradores de la organización.
- La estabilidad laboral reforzada: en qué consiste y a quiénes aplica.

Seguridad social de los colaboradores de la organización

- El proceso de afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral (SGSSI) y pago de cotizaciones según el tipo de vinculación que tengan los colaboradores de la organización.
- Manejo de incapacidades y licencias.
- Estabilidad laboral y ocupacional reforzada resultado de maternidad e incapacidades

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- Implementación y desarrollo de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a la luz de la Resolución 0312 de 2019.
- Importancia de la matriz legal y su actualización.
- La prevención del acoso laboral y su impacto en la SST.
- Consecuencias del incumplimiento de normas relativas a la SST.
- Tendencias de la SST.





Módulo **05**

Gestión del conocimiento, aprendizaje e innovación organizacional

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Perspectiva estratégica: habilidad para reconocer las capacidades dinámicas que requiere el talento humano de su organización y responder a las necesidades estratégicas de su contexto, teniendo como eje el aprendizaje organizacional.
- Gestión del conocimiento: capacidad para dinamizar el conocimiento de la entidad, promoviendo su desarrollo y aplicación ágil en el trabajo en red.
- Medición de resultados: capacidad de planificar su trabajo, organizar, priorizar, ejecutar y medir resultados de los colaboradores mediante un proceso organizado, entendiendo el qué y el cómo los lleve a hacer bien las cosas.
- Aplicación de resultados en contextos laborales: capacidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos para optimizar la calidad de vida laboral.

Contenido:

El aprendizaje y el conocimiento desde la perspectiva de las capacidades dinámicas

- Aprendizaje y dinámicas relacionales.
- Metodologías de capacidades dinámicas de aprendizaje.

Aprendizaje organizacional

- Organizaciones inteligentes.
- Gestión del conocimiento.
- Modelos de gestión.
- Aprendizaje y tecnología: aprendizaje iterativo, adaptativo, incremental y Agile Learning.

Procesos de formación

- Plan de formación y desarrollo de personas y equipos de trabajo.
- Planes de carrera.

Gestión del conocimiento

- Conceptos claves, principales modelos.
- Estrategias de aprendizaje para optimizar cada fase de la gestión del conocimiento (alistamiento, captura, administración, aplicación y permanencia).

Gestión del desempeño

- Lineamientos generales.
- Tipos y formatos de evaluación.
- Evaluación del desempeño e impacto en personas, equipos y planes de carrera.
- Entrevista de retroalimentación.

Compensación

- Salario emocional.
- Bienestar y beneficios.
- Tendencias actuales en los esquemas de remuneración.

Innovación

- Conceptos claves, principales modelos.
- Estrategias para fortalecer la innovación institucional.



Módulo

06

Indicadores de gestión

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Comprensión indicadores de gestión: apropia la importancia de los indicadores de gestión que impactan en el adecuado desempeño de su TH como elemento de productividad y competitividad empresarial.
- Estructuración indicadores de gestión: conoce los diferentes aspectos y características de un diseño básico de indicadores de gestión que permiten medir el desempeño de su TH y promover el cumplimiento de la planeación estratégica de la organización.

Contenido:

Introducción a los indicadores de gestión

- Que es y para que medir.
- Atributos y propósitos de los indicadores de gestión.

Diseño de indicadores

- Tipos de indicadores.
- Metodología para el diseño de indicadores (PHVA).
- Ficha técnica de un indicador – Matriz OMAX.

Indicadores y los procesos

- Gestión estratégica personal e indicadores.
- SIMEG - Sistema Integral de Medición de Gestión.
- KPI's – Indicadores típicos.
- Implementación y seguimiento a los indicadores y la toma de decisiones.



Inteligencia artificial aplicada a los procesos de Talento Humano

Al finalizar el módulo, el participante habrá desarrollado las capacidades para:

- Comprensión fundamentación de la IA generativa: comprende los conceptos básicos sobre los que se ha desarrollado el concepto de la IA y su funcionamiento en el proceso de generación de soluciones a través de la teoría de las redes neuronales y el autoaprendizaje.
- Optimización en la utilización de herramientas: identifica las necesidades derivadas de un problema y evalúa las alternativas disponibles para la adopción de una herramienta que genere soluciones efectivas al problema planteado.

Contenido:

Contexto de la Inteligencia Artificial

- Definición de IA y sus ramas [Machine Learning, Deep Learning, NLP, etc.].
- Aplicaciones actuales de la IA en la productividad laboral.
- Casos de éxito en el uso de IA para aumentar la eficiencia en empresas.

Herramientas de IA para la productividad

- Herramientas de automatización de tareas [ej chatbots, asistentes virtuales].
- Uso de IA para la gestión de tiempo [calendarios inteligentes, priorización de tareas].
- IA en la mejora de la toma de decisiones empresariales [análisis predictivo y diagnóstico].
- Herramientas de IA para la colaboración y comunicación [procesamiento de lenguaje natural].

Implementación práctica de herramientas de IA

- Uso de herramientas como ChatGPT, Google AI o Microsoft Power Automate para automatizar tareas laborales cotidianas.
- Ejercicios de generación automática de informes y resúmenes de documentos.
- Configuración de flujos de trabajo utilizando IA para la automatización de procesos [RPA - Robotic Process Automation].
- Simulación de un asistente virtual para la gestión del tiempo y tareas.

Impacto de la IA en la productividad y ética

- Aumento de la productividad vs desplazamiento laboral.
- Ética en la IA: sesgos, privacidad y decisiones automatizadas.
- El futuro del trabajo y la inteligencia artificial.



Requisitos para ingreso

- Formulario de inscripción diligenciado y con firma.
- Formulario de Autorización de Tratamiento de Datos Personales diligenciado y con firma.
- 2 fotografías tipo documento 3×4 fondo blanco.*
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía ampliada al 150% o equivalente según el país de origen del estudiante, pasaporte y visa.

* Las fotografías deben ser en alta resolución, no tener más de 6 meses de antigüedad, centrada y enfocada, la cara debe aparecer mirando directamente a la cámara, no de perfil ni mirando por encima del hombro, y no debe haber sombras sobre la cara ni sobre el fondo. No se aceptarán fotos con gafas de fantasía ni con reflejos en los cristales, ni con sombrero, gorro, pañuelo o visera. En caso de traer la documentación por medio físico, se debe tener en cuenta que las fotografías deben ser impresas en papel de calidad fotográfica (no papel común).

Contáctenos

Posgrados y Educación Continuada
Universidad Piloto de Colombia
www.unipiloto.edu.co

postgrados@unipiloto.edu.co

PBX: 332 2900

Calle 45 A No. 9 - 17 | Bogotá - Colombia.

"La Universidad se reserva el derecho de apertura o aplazamiento de los programas en caso de no contar con el número mínimo de inscritos. El grupo docente estará sujeto a cambios según disponibilidad de su agenda al igual que el cronograma y horarios de actividades académicas"

Para todos los efectos, la presentación al proceso de inscripción, admisión y matrícula a cada programa hace constar el conocimiento y aceptación de lo dispuesto en el Reglamento Estudiantil de Posgrados vigente, el cual puede consultar en www.unipiloto.edu.co. Se enfatiza de manera particular el Artículo 28 (Cancelación de matrícula), el Artículo 29 (Abonos y devoluciones) y el Artículo 33 (Asistencia y participación en las actividades curriculares).

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Institución de educación superior sujeta a la inspección y vigilancia del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Reconocimiento de personería jurídica como institución de educación superior con Resolución No. 3681 del 27 de noviembre de 1962 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Código institución: 1815.
Vigencia desde 2023

