

## VICERRECTORADO DE VINCULACIÓN

Confiere el presente

Certificado a:

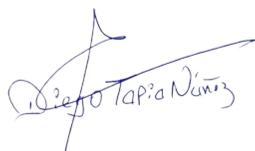
**LOPEZ MARTILLO JEY SOLANGGY**

Por su aprobación al curso de:

**DIPLOMADO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES**

Con una duración de 120 horas

Fecha inicio: 2024-08-12 Fecha fin: 2024-09-20



**MSC. DIEGO WLADIMIR TAPIA NUÑEZ**  
COORDINADOR DE EDUCACIÓN CONTINUA



**PHD. MAYRA JOSE D ARMAS REGNAULT**  
VICERRECTOR DE VINCULACION



**MGTR. STEFANIA VANESSA VELASCO NEIRA**  
SECRETARIA GENERAL



## Objetivo del programa

---

ESPECIALIZAR A PROFESIONALES EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES, PARA ASÍ ALCANZAR LAS METAS DE LA ORGANIZACIÓN A TRAVÉS DE SU MOTOR PRINCIPAL QUE SON LAS PERSONAS, EJERCIENDO ASÍ EL ROL DE SOCIOS ESTRATÉGICOS DEL NEGOCIO.

## Duración

---

120 HORAS ACADÉMICAS

## Modalidad

---

VIRTUAL

### CONTENIDO:

#### Unidad 1

##### ESTRATEGIA Y ORGANIZACIÓN

- Teoría de procesos
- Teoría de sistemas
- Organigramas
- Tiempos y movimientos
- Manuales de funciones
- Perfiles de cargo
- Introducción a la gestión por competencias laborales
- Diagnostico organizacional
- Misión y Visión
- Objetivos estratégicos
- Explicación del Trabajo Práctico Experimental

#### Unidad 5

##### CLIMA SATISFACCIÓN Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- Psicología Organizacional
- Clima y Satisfacción Laboral
- Cultura Organizacional
- Métodos de medición de clima laboral -Focus Group
- Gestión del Cambio Organizacional
- Evolución de la Gestión del Talento Humano
- Resolución de Conflictos y Negociación
- Entrenamiento a Evaluadores
- Impacto de la Rotación de Personal
- Explicación del Trabajo Práctico Experimental

## **Unidad 2**

### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

- Reclutamiento 4.0
- Anuncios y redes sociales laborales
- Atracción del talento
- Headhunting - visible - oculto
- Análisis de hoja de vida
- Gaps de perfil
- Entrevistas
- Historial laboral
- Selección por competencias laborales
- Entrevista por incidentes críticos
- Assessment center
- Informe terna finalista
- Impacto estratégico de la selección de personal
- Explicación del Trabajo Practico Experimental

## **Unidad 3**

### **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA CAPACITACIÓN**

- Onboarding
- Fuentes de DNC
- Presupuesto de Capacitación
- Plan de Capacitación
- Formación de Formadores
- Mentoring y Coaching
- Feedback
- Formación de Competencias
- Plan de Reemplazos
- Plan de Sucesión
- Plan de Carrera
- Rutas de Talento
- Explicación del Trabajo Practico Experimental

## **Unidad 6**

### **RSE Y RIESGOS LABORALES**

- ¿Cuál es el Impacto de la RSE?
- Análisis de los Stakeholders
- Tipos de acciones de la RSE
- Tipos de Riesgos en el Trabajo
- EPP -Matriz de Riesgos Laborales
- Enfermedades Ocupacionales
- Actos y Condiciones Inseguras
- Riesgo y Peligro
- Accidentes e Incidentes Laborales
- Peritajes de los accidentes
- Ausentismos -Planes de SSO
- Brigadas y Simulacros
- Explicación del Trabajo Practico Experimental.

## **Unidad 7**

### **ROL DE PAGO Y REMUNERACIÓN TOTAL**

- Elaboración del Rol de Pago -Normativa Legal aplicada al Rol de Pago
- Descuentos
- Elaboración de 13er y 14to sueldo
- Cálculo de Utilidades
- Fondos de Reserva
- Pago de Bonos vía Rol
- Políticas de RRHH
- Salario Emocional
- Compensación Total
- Explicación del Trabajo Practico Experimental

#### **Unidad 4**

##### **GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

- Interrelación del Desempeño
- Entrenamiento a Evaluadores
- Planificación del Desempeño
- KPI'S
- Evaluación 90°, 180°, 270°, 360°
- Evaluación del Desempeño Basado en Competencias
- Evaluación de Comportamientos
- Explicación del Trabajo Practico Experimental