



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.





ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



Me permito presentar para su conocimiento, el proyecto formativo y los aprendices que se encargaran de asesorar en su empresa los procesos de GESTIÓN HUMANA, esperando contribuir al fortalecimiento de la organización.

INTRODUCCION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

“En los años 80, el capital hacía la diferencia; en los 90 era el acceso y uso de la tecnología. Hoy el capital es accesible y la tecnología barata; lo que determina el éxito de una organización es su capacidad de encontrar, retener y fidelizar el talento. Estamos en la era del potencial humano, pasando del capitalismo al talentismo.” (Klaus, 2012)

El enfoque de competencias y su aplicación está ampliamente documentado en la Recomendación 195 de 2004, de la Conferencia Internacional del Trabajo “Sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente”, documento acordado por los actores que conforman la Organización Internacional del Trabajo (OIT), órgano tripartito con representación equitativa de gobiernos, colaboradores y empleadores del mundo. Adicionalmente asegura el cumplimiento de los requisitos en materia de talento humano, contemplados en las normas de sistemas integrados de gestión de calidad.

En respuesta a lo planteado, la gestión del talento humano por competencias es un enfoque estratégico de promoción de las personas a través del trabajo y en consecuencia de la competitividad de las organizaciones. Se orienta al logro de niveles de excelencia en el desempeño de los colaboradores, asociados al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

Para lograr sus objetivos estratégicos, las organizaciones requieren personas competentes en la planeación, ejecución, evaluación y mejora de sus procesos.

Las acciones de gestión del talento humano por competencias deben orientarse por los siguientes principios:

- ✚ **Dinamismo:** El desarrollo de competencias es un proceso cambiante, relacionado directamente con las necesidades del negocio. Siempre habrá nuevas competencias para que las organizaciones innoven, sean productivas y tengan éxito en los mercados.
- ✚ **Aprendizaje Permanente:** El desarrollo de competencias está asociado a un proceso continuo de nuevos conocimientos que se desarrolla en forma ininterrumpida a lo largo de la vida y que se refleja en el desempeño de las personas.
- ✚ **Desarrollo:** La organización es responsable de proveer condiciones y oportunidades que faciliten el crecimiento continuo de sus colaboradores y la adquisición de nuevas competencias.
- ✚ **Relación de Corresponsabilidad:** La organización y sus colaboradores deben mantener una relación mutuamente beneficiosa, para aumentar la capacidad de ambas partes en cuanto al cumplimiento de la plataforma estratégica y el desarrollo del proyecto de vida de los trabajadores.



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPTENCIAS

A continuación se presenta el modelo de gestión por competencias, y sus fases de implementación las cuales serán desarrolladas en la pyme asesorada



Figura No. 2 Fases de implementación

Fuente: Elaboración Equipo Nacional Gestión del Talento Humano por Competencias



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



FASE No 1. PLANEACIÓN

Propósito: Preparar la implementación de la metodología de gestión del talento humano por competencias, teniendo en cuenta el direccionamiento estratégico de la organización.

FASE No 2. GESTIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS

Propósito: Estructurar el proceso de preselección, selección e inducción, tomando como referencia el manual de perfiles de cargos por competencias y programa establecido de inducción.

FASE No 3. GESTIÓN DE DESARROLLO

Propósito: Generar opciones de mejora que optimicen el desempeño y crecimiento personal de los colaboradores, de acuerdo con las políticas organizacionales.

FASE No 4. GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Propósito: Establecer lineamientos para el reconocimiento de las competencias que permitan atraer, retener, motivar y potenciar el talento humano, de acuerdo con la normativa vigente y políticas de la organización.

FASE No 5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

Propósito: Medir los resultados de la implementación de la metodología de gestión del talento humano por competencias de acuerdo con el direccionamiento estratégico y mecanismos establecidos.

FASE No 6. SOSTENIMIENTO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

Propósito: Generar acciones que permitan el mantenimiento de la gestión del talento humano por competencias.

BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS

Las organizaciones que implementen la gestión del talento humano por competencias lograrán:

- ✚ Generar una ventaja competitiva fundamentada en el desempeño y en el desarrollo de los colaboradores de la organización.
- ✚ Brindar oportunidades de desarrollo de las personas, basadas en la identificación de brechas en su desempeño dentro de un marco de mejora continua.
- ✚ Facilitar el desarrollo de prácticas de gestión humana teniendo en cuenta las competencias del personal.



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



- ✚ Posicionar la imagen del área de Gestión Humana al dar respuestas estratégicas acordes con las necesidades del negocio.
- ✚ Fortalecer el compromiso de las personas con la organización dentro de un ambiente de trabajo orientado al logro.
- ✚ Posibilitar la gestión basada en resultados verificables, articulados con los indicadores de la organización.
- ✚ Permitir la integración al sistema de gestión de calidad, dando respuesta a los requerimientos del talento humano, para el desarrollo de productos y prestación de servicios orientados a la satisfacción del cliente

ESTRATEGIA PEDAGOGICA PARA LA IMPLEMENTACION DEL MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA

En la Coordinación de Gestión del Talento Humano del Centro de Gestión Administrativa-SENA en pro a la competitividad de las MiPymes del Distrito Capital, el fortalecimiento del perfil profesional de nuestros aprendices y atendiendo a que la formación en el SENA es por proyectos, a manera didáctica se constituyó una empresa de asesoría la cual se denomina ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

La Empresa Didáctica ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S. cuenta con la figura de un Docente Gerente, Instructores asesores quien realizan seguimiento del proceso de asesoría que desarrollan los aprendices asesores, capital humano altamente calificado para la implementación del "Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias" direccionado al fortalecimiento de las MiPymes asesoradas.

Los aprendices asesores se encuentran cursando el programa de Tecnólogo en Gestión del Talento Humano, el cual se desarrolla por medio de un Proyecto Formativo que tiene una duración de 18 Meses (6 trimestres), los cuales asesoran por Trimestre (3 meses) de 3 a 4 competencias específicas, en la medida que las cursan con los Instructores asesores de Formación, que son profesionales especialistas en el tema y asesoran a su vez, el trabajo que se presenta en las MiPymes del Distrito Capital.

Los aprendices asesores realizaran por Trimestres, mínimo dos (2) Visitas a la MiPyme asesorada. En la 1ra Visita se desarrolla la aplicación de los instrumentos diagnósticos con vista a detectar oportunidades de mejora en los procesos de Gestión del Talento Humano. Después de desarrollada la propuesta de mejoramiento, los aprendices concertaran con la MiPyme una 2da. Visita para hacer presentación y entrega de las propuestas desarrolladas

Atendiendo a que las Propuestas de mejoramiento en Procesos de Gestión del Talento Humano consiste en implementar un Modelo de Gestión por Competencias", no podemos asesorar en temas específicos, las MiPymes se asesoran en todas las competencias que conforman en Programa de Formación "Tecnólogo en Gestión del Talento Humano", como se muestra a continuación en el Cronograma de implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL MODELO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA

COMPETENCIAS	PRODUCTOS	PERFIL DEL INSTRUCTOR	TRIMESTRE	FECHA DE EJECUCION
Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social.	CODIGO DE ETICA DE LA MIPYME ASESORADA	PSICOLOGO	1er	
Facilitar el servicio a los clientes internos y externos de acuerdo con las políticas de la organización.	PORTAFOLIO DE SERVICIO AL CLIENTE PROTOCOLO DE SERVICIO AL CLIENTE PLAN DE SENSIBILIZACION DE LA ESTRATEGIA GTHxC	PSICOLOGO INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESA	1er	
Procesar la información de acuerdo con las necesidades de la Organización	INSTRUMENTO DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DE LOS PROCESOS DE GTH	INGENIERO EN SISTEMA INGENIERO INDUSTRIAL	1er	
Definir necesidades de información de la gestión del talento humano de acuerdo con los requerimientos de la organización y de las partes interesadas	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DIAGNÓSTICOS SEGÚN NECESIDADES DE INFORMACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN DEL TH POR COMPETENCIAS	INGENIERO EN SISTEMA INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESA	2do	
Estructurar cargos, roles de trabajo y competencias de acuerdo con las políticas, direccionamiento estratégico de la organización y la normatividad vigente..	PROPEUSTA DE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO MAPA DE PROCESOS ORGANIGRAMA MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS	INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	2do	
Elaborar manual de funciones y competencias laborales de acuerdo con metodologías prescritas por la organización y la normatividad vigente.	MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS	INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	2do	
Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva	GLOSARIO DE TERMINOS PARA FACILITAR EL SERVICIO AL CLIENTE	LICENCIADO EN INGLES	2do	
Preseleccionar candidatos que cumplan con las políticas y requerimientos especificados por la organización, para vincularlos a la empresa o a nuevos roles de trabajo	FORMATO DE PROVISION DE CARGOS LISTA DE CHEQUEO DE VALORACION DE HOJAS DE VIDA PROCEDIMIENTO DE PRESELECCION DOCUMENTADO + FORMATOS	PSICOLOGO	3ro	



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



Seleccionar candidatos para desempeñar los cargos y roles de trabajo, de acuerdo con los perfiles, políticas, normas legales vigentes y procedimientos de la organización.	FORMATO DE PROVISION DE CARGOS INSTRUMENTOS + HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACION DE COMPETENCIAS PROCEDIMIENTO DE SELECCION DOCUMENTADO + FORMATOS	PSICOLOGO	3ro	
Vincular a las personas seleccionadas, de acuerdo con las normas legales vigentes, políticas y procedimientos establecidos por la organización	FORMATOS DE CONTRATOS SEGUN CONDICIONES DE LA MIPYME CARTILLA DIDACTICA DE VINCULACION PROCEDIMIENTO DE VINCULACION DOCUMENTADO + FORMATOS	ABOGADO	3ro	
Integrar los trabajadores y proveedores a la organización, de acuerdo con el direccionamiento estratégico, procesos y procedimientos y roles de trabajo.	PLAN DE INDUCCION GENERAL PLAN DE INDUCCION ESPECIFICO POR COMPETENCIAS CARTILLA DIDACTICA DEL PROCEDIMIENTO DE INDUCCION PROCEDIMIENTO DE INDUCCION DOCUMENTADO + FORMATOS	PSICOLOGO	3ro	
Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva	PORTAFOLIO DE SERVICIO AL CLIENTE EN INGLES	LICENCIADO EN INGLES	3ro	
Diseñar estructuras de salarios, aplicando las metodologías y estrategias establecidas por la organización.	MANUAL DE VALORACION DE CARGOS DISENO ES ESTRUCTURA SALARIAL PLAN DE COMPESEACIONES	CONTADOR INGENIERO INDUSTRIAL	4to	
Generar nómina de salarios y compensaciones de acuerdo con la información registrada, las normas vigentes y los medios dispuestos por la organización.	PLANTILLA EN EXCEL PARA GENERAR LA NOMINA DE SALARIOS Y COMPENSACIONES PROCEDIMIENTO DE GENERACION DE NOMINA DOCUMENTADO + FORMATOS	CONTADOR	4to	
Producir textos en inglés en forma escrita y oral	PROTOCOLO EN INGLES PARA FACILITAR EL SERVICIO CON LOS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS	LICENCIADO EN INGLES	4to	
Ejecutar las acciones de capacitación, desarrollo y mantenimiento de competencias individuales y de equipos de trabajo, de acuerdo con el plan establecido.	PLAN DE CAPACITACION Y FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS PLANES DE CARRERAS PROYECTO DE EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS PROCEDIMIENTO DE CAPACITACION DOCUMENTADO + FORMATOS	PSICOLOGO	5to	
Coordinar el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores de acuerdo con los procedimientos de la organización y normatividad	INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS PLANES DE CARRERAS PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DEL	PSICOLOGO	5to	



ASESORES EN GESTIÓN HUMANA - AGH S.A.S.

Proyecto formativo "Implementar planes de mejoramiento en los procesos de gestión del talento humano basado en un modelo de gestión por competencias laborales en las mipymes de la del distrito capital.



vigente.	DESEMPEÑO DOCUMENTADO + FORMATOS			
Proveer información del talento humano de acuerdo con la normatividad y los procedimientos establecidos vigentes	PROPUESTA DE UN SOFTWARE LIBRE PARA LA IMPLEMENTACION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO COTIZACIONES+MANUALES DE USO	INGENIERO EN SISTEMA INGENIERO INDUSTRIAL	5to	
Administrar la salud ocupacional de acuerdo con la normatividad técnica legal vigente y las políticas de la organización	MATRIZ DE IDENTIFICACION Y VALORACION DE RIESGOS LABORALES PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DOCUMENTADO + FORMATOS	INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	6to	
Gestionar los programas de bienestar de acuerdo con las normas vigentes y direccionamiento estratégico de la organización.	PLAN DE COMPENSACIONES PLAN DE BIENESTAR Y BENEFICIOS. PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR DOCUMENTADO + FORMATOS	PSICOLOGO	6to	
Documentar procesos y procedimientos aplicando métodos normalizados adoptados por la organización	MANUAL DEL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROCEDIMIENTO ESTANDARIZADOS	INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	6to	
Controlar la calidad de la información del sistema de información de gestión del talento humano de acuerdo con la normatividad y procedimientos vigentes.	MATRIZ DE INDICADORES DE GESTION POR PROCEDIMIENTO DE GTH MATRIZ DE INDICADORES PAR MEDIR LA IMPLEMENTACION DE LA GTHxC FORMATO DE LISTA DE CHEQUEO DE IMPLEMENTACION DE LA METODOLOGIA DE GTHxC	INGENIERO INDUSTRIAL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	6to	

Ante cualquier duda o inquietud, estaré atento a resolverla.

Agradeciendo de antemano la atención prestada y toda la colaboración brindada a nuestros aprendices,

Cordialmente,

ENGELS REVUELTA LICEA
Instructor SENA- Docente Gerente AGH S.A.S
Coordinación Académica GTH
Centro de Gestion Administrativa
Cel. 310 770 4983

ESTEBAN LEON ARIAS
Instructor SENA- Docente Gerente AGH S.A.S
Coordinación Académica GTH
Centro de Gestión Administrativa
Cel. 301 44204185