

Diseño didáctico para el curso administración de recursos humanos

Elsa Vargas Báez

Universidad De Pamplona

Especialización Pedagogía Universitaria

Bucaramanga

2016

Diseño didáctico para el curso administración de recursos humanos

Elsa Vargas Báez

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en
Pedagogía Universitaria**

Asesor

Mag. Yadira Del Pilar Camperos Villamizar

Universidad De Pamplona

Especialización Pedagogía Universitaria

Bucaramanga

2016

Contenido

	Pág.
1. Contextualización del curso	5
2. Antecedentes: Análisis del curso en otras universidades y programas	6
3. Justificación	10
4. Requerimientos	11
4.1 Epistémico.....	11
4.2 Cognitivo.....	12
4.3 Sociocultural	13
4.4 Comunicativo.....	15
5. Conclusiones	25
Bibliografía	26

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Análisis del curso en otras universidades y programas</i>	6
Tabla 2. <i>Unidad 1</i>	16
Tabla 3. <i>Unidad 2</i>	18
Tabla 4. <i>Unidad 3</i>	20
Tabla 5. <i>Unidad 4</i>	23

1. Contextualización del curso

Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”

CURSO: Administración de Recursos Humanos

MODALIDAD: Virtual

Análisis del curso:

Este Programa virtual de Administración de Recursos Humanos, cuenta con un material desactualizado, el cual no apunta hacia el conocimiento que necesita obtener el aprendiz para aplicarlo de forma efectiva en la organización, debido a que han surgido nuevos cambios en la gestión del talento humano organizacional, además tiene actividades repetitivas y muy planas que no permiten evidenciar y evaluar los resultados de aprendizaje que tiene el curso.

Es por eso que se requiere la reestructuración del curso en la plataforma virtual, teniendo en cuenta los lineamientos actuales y siguiendo los estándares de calidad, ya que dicho curso no cuenta con todo lo que se requiere para impartir la formación efectiva en el EVA.

2. Antecedentes: Análisis del curso en otras universidades y programas

Son varias las entidades que ofrecen el curso de Administración de recursos humanos modalidad virtual.

Tabla 1. Análisis del curso en otras universidades y programas

<p>Open E Learning De Learning Group</p> <p>Este curso se realizan en modalidad a distancia a través de internet, lo que permite a los estudiantes capacitarse en el lugar y horario más conveniente para ellos.</p> <p>(http://www.emprenden.com) los profesores son de Centro de investigación y desarrollo.</p>	<p>El Politécnico De Colombia</p> <p>Es una institución que presta servicios de formación continua y de educación para el trabajo y el desarrollo humano, fundamentada en un sistema de gestión de calidad y en un modelo pedagógico de formación por competencias con criterios de responsabilidad social.</p> <p>http://politecnicodecolombia.edu.co/</p>	<p>Aula Fácil</p> <p>www.aulafacil.com</p>
<p>Temática: Esta página le ofrece al estudiante varios subtemas de aprendizaje como son:</p> <p>Selección de personal.</p> <p>Análisis y descripción de cargos.</p> <p>La comunicación.</p> <p>El liderazgo.</p> <p>Calculo de remuneraciones.</p> <p>Aspectos legales del contrato de trabajo.</p>	<p>Temática: Esta página está enfocada hacia lo que es en sí todo el curso de Administración de recursos humanos. Las temáticas que ellos trabajan son:</p> <p>Gestión estratégica del talento humano.</p> <p>Selección y vinculación.</p> <p>Desarrollo humano.</p> <p>Evaluación de desempeño.</p> <p>Aprendizaje organizacional y cultura</p>	<p>Temática: En esta página se puede observar que el curso Administración de recursos humanos lo conforman varios temas entre estos están:</p> <p>Gestión del recurso humano.</p> <p>Auditoria del recurso humano.</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>Mejora en el rendimiento del trabajo.</p>

	del alto desempeño.	Selección de personal. Reuniones eficaces. La comunicación.
<p>Análisis: Estos manejan varios cursos cortos de 6 a 8 horas cada uno, son 6 cursos que corresponden al área de la administración de recursos humanos, pero el aprendiz tiene un plazo de 60 días para culminar cada uno. Cada curso está compuesto por tres etapas o temáticas, contiene material de lectura y audiovisual, se estudia cada tema y luego se hace la evaluación y así pasar al siguiente tema, después de pasar las tres etapas le otorgan el certificado con una puntuación de 4/7. El estudiante accede a leer el material y lo puede descargar, en el curso hay un foro donde se puede comunicar con los demás compañeros, todas las unidades o etapas tienen material de estudio y una evaluación a través de preguntas con opción múltiple. Esta es una página de Chile.</p>	<p>Análisis: Esta entidad oferta diplomados a las personas que deseen realizar un curso virtual, después de hacer la inscripción a la página y enviar los datos, le llega al correo del aprendiz la información de la fecha de inicio y envían un link para poder ingresar a realizarlo.</p> <p>El curso ofertado de Administración de Recursos humanos por el politécnico de Colombia de Medellín oferta cursos gratis con modalidad totalmente virtual, el diploma lo expiden como un diplomado, el curso dura 5 semanas con 4 horas diarias, la intensidad horaria suma 100 horas, ellos manejan la plataforma moodle, en la cual proponen la temática de cada unidad en pdf y colocan videos sobre los temas, para que el estudiante la repase, y proceda a realizar las actividades que pueden ser un trabajo escrito, una evaluación en línea, y la participación en un foro.</p> <p>Cuando culmina el curso y lo aprueba</p>	<p>Análisis: En este curso se exponen varias temáticas las cuales constan de 35 lecciones; inician con una introducción planteando cuales son los objetivos a cumplir. Las temáticas se encuentran plasmadas en forma de lectura plana y se pueden descargar o imprimir.</p> <p>Para acceder a la certificación el aprendiz debe inscribirse en la página y presenta una evaluación que tiene tres intentos y se aprueba si la nota es superior a 60%, así es como le otorgan el certificado.</p>

	se paga por la certificación al instituto y le envían al aprendiz la certificación del curso.	
<p>Conclusión: Se observa que estos cursos tienen buenas temáticas de estudio, pero está realizado de forma muy plana y falta creatividad e ingenio ya que solo presenta el tema y el aprendiz presenta una evaluación de forma escrita y si la aprueba se certifica, falta interacción entre el docente y el estudiante y entre estudiante y estudiante, se considera que en este caso no se obtiene un aprendizaje efectivo</p>	<p>Conclusión: Este curso tiene excelentes temáticas, actualizadas y enfocadas hacia lo que debe saber un estudiante, tiene muy buenos recursos de material de estudio porque maneja videos, enlaces web y la temática descrita en pdf, existe interacción entre los aprendices y el docente ya que se promueve la participación en foros, y la evaluación es escrita o a través de trabajos y participación en los foros, aun así le falta más estrategias a la hora de evaluar el conocimiento del aprendiz como mapas mentales, la uve heurística, mapas conceptuales, ensayos etc. pero tiene calidad de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Conclusión: Esta oferta no es tan interesante, pues deja ver que el curso es muy plano y nada novedoso ya que simplemente plantea una temática, la cual se lee y luego se evalúa, no existe interacción, ni un método de evaluación de calidad sobre el aprendizaje del estudiante., aunque tiene buenas temáticas la metodología no es la más adecuada.</p>
<p>Horario: totalmente virtual, ingreso las 24 horas del día, incluyendo sábados, domingos y festivos</p>	<p>Horario: totalmente virtual, ingreso las 24 horas del día, incluyendo sábados, domingos y festivos</p>	<p>Horario: totalmente virtual, ingreso las 24 horas del día, incluyendo sábados, domingos y festivos</p>

Se considera que de los tres cursos que se ofrecen sobre Administración de recursos humanos, el mejor es el del politécnico colombiano, las temáticas y algunos recursos son muy interesantes, aunque se considera que le falta más estrategias didácticas y pedagógicas que logren despertar el interés de los estudiantes.

3. Justificación

El SENA forma a las personas para el trabajo, por lo cual se hace necesario que los cursos que ofrece apunte a desarrollar las competencias que cada uno de los programas propone, es por eso que se ofrecerá el programa, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS con elementos de formación profesional, social, cultural y tecnológica. Centrado desde el hacer, incorporando los elementos cognitivos y actitudinales para desarrollar en el aprendiz competencias técnicas, cognoscitivas y comportamentales que lo acrediten y lo hagan pertinente y coherente con su misión, innovando permanentemente de acuerdo con los cambios tecnológicos, las tendencias, las necesidades del sector empresarial y de los mismos trabajadores. Impactando positivamente en la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país.

De ahí la importancia de que el curso virtual Administración de recursos humanos, contenga todas las herramientas tecnológicas, material actualizado e información de índole pedagógica, para orientar al aprendiz en su aprendizaje y facilitarle al instructor su enseñanza, la cual va enfocada hacia los objetivos organizacionales y así cumplir el fin trazado, como lo es el conocimiento en un área determinada y su aplicación en el área laboral.

En tres años, el curso Administración de recursos humanos, se caracterizará por ser innovador y creativo, al ofrecer una plataforma de fácil ingreso, entendible, con un entorno amigable y atractivo, material totalmente didáctico, diseñado de forma pedagógica pensado para la población objeto del curso, utilizando todas las herramientas y programas que ofrece la web, pero acopladas metodológicamente a los temas del curso, con un seguimiento constante hacia el aprendiz para resolver sus dudas e inquietudes.

4. Requerimientos

4.1 Epistémico

Este programa se ofrece con el fin de proporcionar los conceptos y tendencias recientes relacionadas con los procesos de recursos humanos. La administración de recursos humanos busca proveer el talento adecuado para cada tipo de organización con el fin de llevar a cabo los objetivos organizacionales de una manera satisfactoria, logrando que el talento humano proporcione todas sus habilidades y competencias y así la organización por su parte le pueda entregar al trabajador diferentes incentivos y capacitaciones que generen a largo plazo una relación significativa la cual será el motor fundamental para el éxito de la misma.

Hoy en día las organizaciones están compuestas por una cantidad de elementos, pero uno de los más importantes lo representa el capital social, ya que esto marca el rumbo que debe tomar y es una pieza clave en su éxito o fracaso. Es necesario que los administradores del talento humano o recurso humano apliquen acciones que orienten a elevar las competencias de cada una de las personas que conforman la organización. Para lograr esto se hace necesario conocer los elementos que permiten una apropiada orientación del talento humano en la ejecución de las funciones y así alcanzar el engranaje de todos los que la conforma con el fin de que exista un clima adecuado y se desarrolle el potencial de sus integrantes para convertirlos en seres activos.

El curso virtual de Administración de recursos humanos tienen como propósito ofrecer fundamentos de aspecto administrativo, actitudinal y procedimental para el desarrollo y mejora de las competencias en la gestión del talento humano, conforme a las políticas y procesos de la

organización. Logrando alcanzar un impacto positivo en la competitividad, productividad, igualdad y desarrollo de todo un país.

Es por eso que dicho curso pretende realizar un estudio sobre los aspectos generales que presenta la administración de recursos humanos, con el fin de conocer ampliamente su ámbito de acción, haciendo énfasis en los diferentes aspectos que aborda la planeación de los recursos humanos en las organizaciones como son: la dotación de personal a la administración, los pronósticos de las necesidades de personal, procesos de reclutamiento, selección e inducción, capacitación y desarrollo, análisis y descripción de oficios.

4.2 Cognitivo

Este curso de formación virtual está dirigido a todo tipo de personas, principalmente a empleados de todas las áreas de asistencia administrativas de las organizaciones del sector comercio y servicios, tales como directivos, administrativos, operativos, secretarías, auxiliares contables, auxiliares de recursos humanos, técnicos y tecnólogos en administración, o personal que se desempeña en áreas de asistencia administrativa y tenga entre sus funciones dirigir el talento humano y participar de este proceso en sus organizaciones.

Las competencias que desarrolla el aprendiz al terminar el curso de formación en el aspecto laboral y profesional son las de ser un ciudadano que contribuya eficazmente al desarrollo económico, social y productivo de su entorno y del país en el sector comercial; en el aspecto personal implica ser un ciudadano libre de pensamiento, con capacidad crítica, solidario y emprendedor, que lo acredita y lo hacen pertinente y coherente con su misión, innovando

permanentemente de acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector.

4.3 Sociocultural

Para que el aprendiz visualice todos los contenidos de este Programa de Formación Virtual de manera óptima, es necesario que descargue e instale los programas el Adobe Reader, el Java, el Adobe Flash Player, el WinZip y el WinRar.

Así mismo debe procurar armonía, integración y tolerancia en las relaciones interpersonales, por ello es necesario fijar unas normas mínimas que permitan a los integrantes de este curso virtual ser responsables, puntuales y eficientes en el desarrollo de las actividades.

El respeto, la tolerancia, la dignidad y la responsabilidad, son los principios que deben guiar el desarrollo de este proceso de formación y las distintas formas de interacción entre sus integrantes. La conducta en el correo electrónico, foros, chats y demás herramientas de comunicación que sean utilizadas durante el Programa de Formación, dependen de su relación con el otro y el contexto de la comunicación. Las normas aprendidas en un ambiente determinado quizá no sean aplicables para la comunicación por correo electrónico. Es importante, tener cuidado con el argot o siglas locales. El uso de la clave del Aprendiz para tener acceso al Programa de Formación es de alta responsabilidad, por tanto no debe ser dada a personas ajenas al programa, cada actividad de aprendizaje tendrá ejercicios de aplicación-evaluación que deberán ser resueltos y enviados por medio de la plataforma, al tutor del Programa de Formación dentro de los plazos fijados. Todo aprendiz que supere cada resultado de aprendizaje (RAP) del Programa de Formación, tendrá derecho al certificado de la formación

realizada, otorgado por el SENA, por eso debe predominar la sinceridad la cuál es un principio de vida y también de este programa, por ello no se aceptan copias de trabajos, ni textos bajados totalmente de internet, es válida la referencia, ya que sirve para contextualizar, pero el propósito de este proceso es crear e innovar, no copiar y pegar, cuando se tomen ideas textuales de autores se deben respetar sus derechos, haciendo las respectivas citas y referencias bibliográficas, según las normas establecidas. El aprendiz que copie actividades será sancionado con una calificación de 0 (cero) en la actividad y además se hará acreedor a la sanción que el instructor imponga, este debe leer diariamente los anuncios del programa, para enterarse de las novedades del mismo, dedicar al menos dos (2) horas diarias para cubrir el contenido de cada actividad de aprendizaje. Si se presenta cualquier problema de ingreso a la plataforma, es fundamental la comunicación con el instructor a través del correo electrónico, es importante ser educado en las discusiones; fundamentar las opiniones con argumentos y no con groserías o descalificaciones; respetar las opiniones de los demás, aunque no se compartan.

Por ello se invita al aprendiz a ser constructivo, a tener en cuenta que el uso de la plataforma es de carácter académico, por ello es impropio utilizar alguno de sus espacios para hacer publicidad de productos, persona o entidad. También debe tener en cuenta que en la red el uso de la mayúscula sostenida equivale a gritar. Por lo tanto, se recomienda evitar este uso y si algún compañero no respeta las normas de convivencia aquí mencionadas, es importante notificar al instructor para que realice el respectivo procedimiento y aplicar la sanción correspondiente.

4.4 Comunicativo

El curso administración de recursos humanos que se ofrece hasta el momento, posee un material desactualizado debido a que sus temáticas no apunta hacia lo que actualmente se vive en el ambiente laboral. Así mismo, no cuenta con material de apoyo o complementario que le permita al aprendiz una verdadera formación y las actividades que se piden son trabajos escritos donde solo se contestan preguntas, las cuales no demuestran realmente que el aprendiz haya captado el aprendizaje de forma eficaz. También se proponen foros temáticos, pero estos solo se limitan a realizar una pregunta, la cual es contestada por el aprendiz pero sin ninguna verdadera reflexión sobre los temas. Todo lo anterior lo convierte en un curso muy plano, al no contar con actividades y recursos pedagógicos, metodológicos y didácticos que ofrezcan un verdadero proceso de enseñanza - aprendizaje acorde con lo estipulado en el PEI del SENA.

Debido a esta situación se propone el diseño didáctico del curso ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, planteando cuatro unidades, las cuales se desarrollaran durante cuatro semanas, es decir, una unidad por semana, tiempo suficiente para que el aprendiz pueda leer el material de estudio y presentar las evidencias que se solicitan.

Para cada unidad se diseñaron dos actividades, teniendo en cuenta que el curso es virtual y va dirigido a personas de cualquier parte del país, las cuales disponen de un tiempo limitado para cumplir con los requisitos y obtener la certificación.

Tabla 2. Unidad 1

Temática:	<p>Se propone material relacionado con la Introducción a la Administración del recurso humano, abordando temas sobre los orígenes, conceptos, los recursos de la empresa y las funciones del área del talento humano. Dicho material se sube en formato de pdf y en multimedia, con animación adecuada para que sea realmente atractivo para el aprendiz y así se cumplan los objetivos. Así mismo se complementará el material de aprendizaje con documentos de apoyo que hablen sobre los objetivos de la administración, recursos humanos, tipos de recursos y la importancia de la administración del recurso humano. Este material ira solo en pdf, para que el estudiante lo descargue y guarde en su computador para que realice la posterior consulta sin necesidad de estar en línea.</p> <p>Es necesario para esta unidad colocar enlaces web para que el estudiante realice las consultas en una página especializada sobre el tema, en este caso el libro de Idalberto Chiavenato que habla sobre todo el tema del recurso humano. También contarán con videos cortos hablan sobre la planeación estratégica y sobre el poder de la planificación del talento humano.</p>
Objetivo	Conocer los principios organizacionales y administrativos que relacionan el adecuado desarrollo de las funciones.
Trabajo del docente	<p>Para que el aprendiz cumpla el objetivo trazado se plantea realizar dos actividades que soporten su aprendizaje y así el docente pueda evaluar el conocimiento adquirido.</p> <p>a. Como primera actividad se propone que el estudiante desarrolle un trabajo graficado el cual consiste en que elabore un mapa mental que contenga los conceptos más importantes vistos en la unidad, con esto se pretende que el estudiante tenga bien claro estos conceptos para así aplicarlos efectivamente en su ambiente laboral.</p> <p>b. Como segunda actividad y teniendo en cuenta que el aprendiz ya tiene un conocimiento básico del tema, se le propone que participe de forma reflexiva con su</p>

	<p>aporte y punto de vista en un foro temático, en el cual se plantean las pregunta:</p> <p>¿cuáles son las funciones del departamento de recursos humanos de su empresa?</p> <p>¿dichas funciones están logrando el cumplimiento de los objetivos organizacionales?. luego el estudiante debe leer las respuestas de sus compañeros y generar en la intervención debate y a la vez nuevos aportes de retroalimentación sobre el tema.</p>
<p>Trabajo del estudiante</p>	<p>a. Elaborar el mapa mental ya que este es una gran estrategia de aprendizaje porque es una poderosa herramienta gráfica que estimula el potencial del cerebro y facilita la asimilación del tema.</p> <p>b. Participar en el foro, el cual es una herramienta asincrónica que se utiliza para fortalecer el proceso de aprendizaje. Es una aplicación web dentro del curso que posibilita la discusión y presentación de opiniones personales frente a una temática.</p> <p>Los foros están destinados para la interacción entre los participantes del curso guiados por el instructor.</p> <p>Con esto se pretende que el estudiante investigue a fondo este procedimiento en la organización y transmita el concepto y así lo comparta con todos los compañeros, a la vez es necesario que exista una interacción, entre todos, buscando entablar un diálogo que permita llegar a realizar aportes de forma sólida, llamativa e interesante para nuevos planteamientos en relación al tema central y así lograr la conclusión que retroalimente el conocimiento.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Los criterios a tener en cuenta para evaluar la participación de los aprendices es que adquiera unos conocimientos claros sobre los conceptos administrativos básicos para la orientación del talento humano en la organización, que haya una apropiación de los objetivos de la administración de recursos humanos de acuerdo a las políticas de la organización y estén en capacidad de Identificar la tipología de recursos en la organización.</p> <p>En esta actividad de aprendizaje, el aprendiz también logra conocer y aplicar los principios organizacionales y administrativos que relacionan el adecuado desarrollo de</p>

	<p>funciones para la dirección del recurso humano en una organización. Cabe reconocer que dentro de esta metodología es fundamental el compromiso de este, puntualidad en la entrega oportuna y desarrollo del aprendizaje autónomo, toda vez que el reto es aplicar los conocimientos adquiridos para pasar de simple espectador a ser un participante activo de su formación.</p> <p>Todo lo anterior se hará a través del trabajo y la participación en el foro.</p>
--	---

Tabla 3. Unidad 2

<p>Temática:</p>	<p>Para el desarrollo de esta unidad se proponen temas relacionados con el departamento de personal de una organización como: el proceso de reclutamiento, la selección de personal, la estructura del análisis de los cargos, los métodos de descripción y análisis de cargos, proceso de análisis y descripción del cargo, la política de los recursos humanos y pasos a seguir en el proceso de la selección de personal. El material de estudio se colocará en formato de pdf y en multimedia, con animación. Anexo a esto, se colgaran documentos complementarios que hablen sobre los tipos de organización y el enfoque estratégico de la planeación de recursos humanos, este material ira solo en pdf para que el estudiante lo descargue y guarde en su computador y así realice la posterior consulta sin necesidad de estar en línea. Para terminar de complementar toda la temática, se contará con dos videos cortos y didácticos, el primero plasma el procedimiento de la selección y vinculación del talento humano y el otro los factores que intervienen en todo el proceso de reclutamiento de personal, así mismo unos enlaces web de consulta sobre consideraciones básicas para un proceso de inducción a una empresa y para el proceso de capacitación.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Conocer y aplicar los procedimientos para la selección de personal según el área y procesos organizacionales.</p>

<p>Trabajo Del Docente</p>	<p>Con el fin de cumplir este propósito se propone que el aprendiz realice dos actividades en soporte de su aprendizaje:</p> <p>a) La primera es un estudio de caso enfocado hacia la realización de un eficiente proceso de selección de personal, para lo cual desarrollar una estrategia de solución al mismo presentando la evidencia. Luego presentar un documento donde especifique cada uno de los pasos del proceso de reclutamiento. Para ello puede tener en cuenta tanto los materiales de formación y apoyo, como documentación e investigación personal en el sistema de bibliotecas y la web. Es importante recalcar que toda información apoyada de documentos o de Internet debe ir debidamente referenciada.</p> <p>b) La segunda actividad propuesta es que el aprendiz participe en un actividad interactiva que se llama “Poniendo a prueba su memoria – Proceso de reclutamiento”, esta actividad es realizada en multimedia, con gráficos de personas y cosas movibles, por medio de la plataforma del curso y consiste en que el estudiante asocie los pasos del proceso de reclutamiento con la imagen correspondiente. La actividad se debe desarrollar en el mínimo tiempo posible y es fundamental que este ejercicio sea culminado exitosamente ya que el sistema da de una vez la nota.</p>
<p>Trabajo Del Estudiante</p>	<p>a) Estudio de caso: Para la primera actividad decimos que las organizaciones exitosas cuentan con un proceso de selección de personal enfocado a la elección de personas idóneas que aporten a la entidad y que a su vez cumplan con el proyecto de vida personal y profesional. En la dirección del talento humano en una organización es indispensable que se realice un eficaz proceso de reclutamiento del personal, por lo cual al realizar la actividad propuesta el aprendiz logrará conocer y aplicar todo el procedimiento para la selección y elección de un personal idóneo en la organización, apropiándose de conocimiento y técnicas acorde al perfil y requerimientos del área determinada.</p> <p>b) Actividad interactiva en línea: La segunda actividad le ayudará al aprendiz</p>

	<p>asimilar y comprender mejor de que trata todo este proceso que tiene que ver con el reclutamiento de personal, ya que la buena gestión que se realice se verá reflejada en el eficiente funcionamiento de las actividades dentro de una organización. Es muy importante saber escoger el personal competente y óptimo que se va a desempeñar dentro de la entidad prestando sus servicios profesionales.</p>
Evaluación	<p>Para evaluar esta unidad se tendrán en cuenta todos los momentos del proceso de reclutamiento de personal que aplique el aprendiz, según las necesidades de la organización, y cómo se apropia de los procedimientos administrativos para el ingreso a las organizaciones.</p> <p>Así mismo el haber logrado conocer y aplicar los procedimientos para la selección y elección de personal idóneo en la organización, toda vez que apropiará conocimientos, técnicas y mecanismos acorde a los perfiles y requerimientos del área. Cabe reconocer que dentro de esta metodología es fundamental el compromiso del aprendiz, la puntualidad en la entrega oportuna y el desarrollo del aprendizaje autónomo, toda vez que el reto es aplicar los conocimientos adquiridos para pasar de simple espectador a un participante activo de la formación.</p>

Tabla 4. Unidad 3

Temática:	<p>Para el desarrollo de esta unidad se propone tratar temas correspondientes a la Contratación y vinculación, el Inicio de contrato y la Terminación del contrato, para esto contarán con material de estudio en formato de pdf en multimedia, con animación. Dicho material se complementará con unos documentos de apoyo relacionados con las consideraciones legales en la compensación, Prestaciones sociales, administración de recursos humanos y sus desafíos en el entorno, importancia de las relaciones laborales, tipos de contratos, proceso de inducción y capacitación para el cargo, los cuales estarán en pdf para que el estudiante los descargue y guarde en su computador para realizar la posterior consulta sin necesidad de estar en línea.</p>
------------------	--

	<p>Así mismo encontrará unos enlaces externos como son: las características del contrato de trabajo y las claves para realizar una entrevista. También se subirán dos videos que ayudarán a reforzar los temas vistos, el primero sobre la pirámide de Maslow y el segundo sobre el Desarrollo humano y la motivación laboral.</p>
Objetivo	<p>Definir los procedimientos relacionados con el proceso de contratación de talento humano.</p>
Trabajo Del Docente	<p>Para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes se propone la realización de dos actividades.</p> <p>a) En la primera el estudiante debe realizar un flujograma sobre la vinculación, permanencia y desvinculación del empleado en la organización, en el cual plasmará la ruta de procedimientos a tener en cuenta en dicho proceso como jefe de personal.</p> <p>Como se sabe el flujograma es una ilustración gráfica de un proceso donde las acciones se planean, se determina como inician y como terminan, teniendo en cuenta los pasos a seguir y los símbolos que indican un inicio y un fin, unas actividades, una decisión y un documento. Todo esto le ayudara al aprendiz a reconocer de forma amena como realizar todo este proceso administrativo.</p> <p>b) La segunda evidencia propuesta es que el aprendiz plasme su punto de vista en un Blog, el cual se llamará “Experiencia laborales”. Consiste en que el docente escribirá una reflexión sobre las debilidades de los diferentes tipos de contrato desde la perspectiva del empleado. El estudiante debe ingresar al blog que es en línea dentro del curso, y comentará, compartiendo con los participantes su propia experiencia en el tema puesto en el blog y a la vez retroalimentando los aportes que realizan los compañeros, diciendo si está de acuerdo o no y por qué, esto con el fin de que exista interacción entre todos los participantes.</p>
Trabajo Del Estudiante	<p>a) Flujograma: En este momento, se hace necesario reconocer elementos relacionados con normatividad y políticas establecidas para el proceso de contratación, afiliación y finalización de contrato laboral en una organización. en</p>

	<p>esta unidad de aprendizaje se le permitirá al estudiante concretar conocimientos y procedimientos relacionados con el proceso de contratación, inducción, afiliación y despido o finalización de contratos laborales, como procesos clave de éxito de una organización. Cabe reconocer que dentro de esta metodología es fundamental el compromiso, puntualidad en la entrega oportuna y desarrollo del aprendizaje autónomo, toda vez que el reto es aplicar los conocimientos adquiridos para pasar a ser un participante activo.</p> <p>b) El blog en el cuál se fomentará el trabajo colaborativo, pues ya sea mediante blog individual o colectivo los diferentes participantes suman con sus aportaciones individuales, esta es otra forma de evaluar los conocimientos, porque estos están muy relacionados con la información plasmada, crear esta herramienta tecnológica no es complicado, pero es fundamental tener las ideas claras y los objetivos precisos, además de una cierta constancia. A través de esta actividad se busca enriquecer el conocimiento para así llegar a una conclusión clara del tema tratado.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Las dos actividades de esta unidad buscan evaluar si el aprendiz adquirió el conocimiento de cómo caracterizar los tipos de contrato según la normativa vigente de la organización, si conoce la ruta para vinculación del talento humano según las políticas de la organización, si está en capacidad de desarrollar el proceso de inducción y/o capacitación para toma de cargo según necesidades de la organización y si sabe cómo identificar las causales de desvinculación del recurso humano según normatividad legal vigente.</p> <p>Así mismo si es capaz de concretar conocimientos y procedimientos relacionados con el proceso de contratación, inducción, afiliación y despido o finalización de contratos laborales, como procesos clave de éxito de una organización. Cabe reconocer que dentro de esta metodología es fundamental el compromiso de éste, puntualidad en la entrega oportuna y desarrollo del aprendizaje autónomo, toda vez que el reto es aplicar los conocimientos adquiridos para pasar a ser un participante activo de su formación.</p>

Tabla 5. Unidad 4

Temática:	<p>En la cuarta y última unidad que se propone para la realización y terminación del curso se expondrá los temas sobre la Gestión Administrativa del recurso humanos, los cuales los conforma las consideraciones legales en la compensación, las consideraciones sobre salario y la realización de la Nómina. El material de estudio se encontrará en formato de pdf y en multimedia, con animación atractiva para el aprendiz. El material de aprendizaje se complementará con información sobre: análisis de cargos, evaluación de desempeño, a través de enlaces externos como: Reclutamiento y selección de personal. Quijano, J. (2009). Reclutamiento y selección de personal. Tipos de contratos de trabajo. Unión general de trabajadores. (s.f.). Este material va en pdf para que el estudiante lo descargue y guarde en su computador y así realice la posterior consulta sin necesidad de estar en línea.</p> <p>Anexo a esto se colocaran unos videos que hablan sobre el aprendizaje organizacional y cultura de alto desempeño, organizaciones que aprenden y los equipos de alto rendimiento – claves.</p>
Objetivo	Realizar procesos de nómina y liquidación aplicando la normatividad, políticas y procesos organizacionales.
Trabajo Del Docente	<p>Para dar cumplimiento a este objetivo las evidencias propuestas son:</p> <p>a) Ejercicio práctico donde el estudiante desarrolle la capacidad de realizar una nómina. Se proporcionara al aprendiz en una hoja de Excel unos datos de una empresa que contenga: el nombre de la empresa, el mes a liquidar, el nombre de los empleados, los cargos, el salario, las horas extras trabajadas de cada una si aplica, las comisiones, los días laborados, etc. y el estudiante con dicha información, debe desarrollar y plantear las respuestas asertivas. En este caso se evaluará la experticia y la aplicabilidad del conocimiento que obtuvo en el aprendizaje de la unidad.</p> <p>b) Realización de una evaluación en línea, para la cual es necesario que el estudiante</p>

	<p>ingrese al link para acceder a las preguntas, las cuales son de selección múltiple, falso y verdadero, complete y enlace términos con conceptos; el tiempo para su desarrollo es de 60 minutos. Es necesario que el estudiante no olvide que una vez inicie la prueba debe culminarla en su totalidad, el docente le dará a conocer las pautas para la presentación de la misma.</p>
<p>Trabajo Del Estudiante</p>	<p>a) Ejercicio práctico: Como en esta unidad tratamos el tema de la realización de una nómina, la liquidación monetaria a los empleados, se requiere que sea práctico, entonces a través de este ejercicio, el estudiante aprenderá a realizar una nómina, con el fin de cuando se vea enfrentado dentro de sus funciones en su organización tenga la habilidad y el conocimiento necesario para que realice un desempeño eficaz y cumpla con la expectativa de la organización y a la vez cumpla las leyes gubernamentales, realizando las liquidaciones a las cuales el empleado tiene derecho legalmente.</p> <p>b) Evaluación en línea: A través de esta actividad de aprendizaje el estudiante podrá validar la adquisición del conocimiento sobre todos los temas del programa de formación.</p>
<p>Evaluación</p>	<p>Para evaluar la cuarta y última unidad el profesor observará si el aprendiz determina que inherente al proceso de selección y contratación de personal idóneo para una organización, es necesario conocer y aplicar las políticas y procesos organizacionales, una metodología que garantice el cumplimiento de los requisitos tanto laborales como fiscales que responden a la normatividad vigente, y que garantizan el pago oportuno de la nómina, de las prestaciones y seguridad social a que tiene derecho todo empleado. Y que el proporcionar un adecuado direccionamiento a estos procesos de gestión, permite, sin lugar a dudas, un estado general de satisfacción que incide en la motivación y satisfacción del recurso humano de una organización.</p>

5. Conclusiones

En los cursos virtuales es probable que el profesor nunca conozca personalmente a sus aprendices, ya que la metodología es cien por ciento virtual. Sin embargo, tal hecho no puede desvirtuar que aunque se esté mediando a través de un computador, aún se está dirigiendo un proceso con y para seres humanos.

Con el presente curso se quiere lograr que los aprendices tengan rostro, alma, corazón y cuerpo y de ese modo, se sientan lo más cómodos posibles a lo largo de las semanas. Por lo anterior, la tutoría que preste el profesor es indispensable, y debe permitir que se compartan puntos de vista y opiniones, siempre bajo el respeto y la buena argumentación, de ahí la importancia que el profesor inicie cada foro con su participación y dirija la discusión adecuadamente, dando retroalimentación constante y eficiente.

Las temáticas planteadas son actuales y pretenden atender las necesidades de formación que tienen los estudiantes de administración de recursos humanos, puesto que les permiten cualificarse y poder desempeñar su cargo con idoneidad y profesionalismo, que es lo que buscan las diferentes empresas e instituciones que requieren de sus servicios.

Las actividades del curso han sido elaboradas, privilegiando los diferentes estilos de aprendizaje, para lograr una enseñanza más diversificada, de tal manera que los aprendices noten la importancia que cada uno de ellos y su proceso de aprendizaje tienen para el curso.

Bibliografía

Blogs para educar. Uso de los blogs en una pedagogía constructivista. Disponible en:

<http://tiscar.com/blogs-para-educar/>

Gestión del Talento Humano. Disponible en: [http://politecnicodecolombia.edu.co/diplomados-](http://politecnicodecolombia.edu.co/diplomados-virtuales-gratis/diplomado-virtual-escuela-ciencias-administrativas-y-de-negocios/curso-diplomado-gestion-del-talento-humano.html)

[virtuales-gratis/diplomado-virtual-escuela-ciencias-administrativas-y-de-negocios/curso-](http://politecnicodecolombia.edu.co/diplomados-virtuales-gratis/diplomado-virtual-escuela-ciencias-administrativas-y-de-negocios/curso-diplomado-gestion-del-talento-humano.html)

[diplomado-gestion-del-talento-humano.html](http://politecnicodecolombia.edu.co/diplomados-virtuales-gratis/diplomado-virtual-escuela-ciencias-administrativas-y-de-negocios/curso-diplomado-gestion-del-talento-humano.html)

Learning Group. Disponible en: http://www.emprenden.com/cursos_becas.php?id=88

Recursos Humanos. Disponible en: [http://www.aulafacil.com/cursos/c81/empresa/recursos-](http://www.aulafacil.com/cursos/c81/empresa/recursos-humanos)

[humanos](http://www.aulafacil.com/cursos/c81/empresa/recursos-humanos)

Rol Del Estudiante En La Educación Virtual. Disponible en: [http://es.slideshare.net/chamaya/rol-](http://es.slideshare.net/chamaya/rol-del-estudiante-en-la-educacion-virtual)

[del-estudiante-en-la-educacion-virtual](http://es.slideshare.net/chamaya/rol-del-estudiante-en-la-educacion-virtual)