

GESTIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Guía de Trabajo



VISIÓN

Ser la mejor organización de educación superior posible para unir personas e ideas que buscan hacer realidad sueños y aspiraciones de prosperidad en un entorno incierto

MISIÓN

Somos una organización de educación superior que conecta personas e ideas para impulsar la innovación y el bienestar integral a través de una cultura de pensamiento y acción emprendedora.



Presentación

La presente guía es un material importante para el estudiante de la asignatura Gestión y Retención del talento Humano con la finalidad de complementar y fortalecer la construcción del aprendizaje en la teoría con actividades prácticas y temas acorde a nuestra realidad.

El presente material ha sido estructurado considerando los objetivos de aprendizaje de cada una de las unidades del sílabo y las estrategias metodológicas que considera. En las diferentes guías elaboradas se privilegia el trabajo de grupo, favoreciendo el análisis, el debate, la sistematización y la presentación de propuestas de intervención, así como exposiciones, donde se desarrolla habilidades de gestión.

Para el logro de los objetivos del sílabo con el presente material se recomienda mantener una actitud favorable y positiva para el aprendizaje activo y dinámico.

Es importante que se revise de manera activa los materiales recomendados. Las lecturas especializadas recomendadas han sido seleccionadas para fortalecer los trabajos asignados.

La responsabilidad como estudiante se fortalece con la organización en el estudio, el obtener los resultados esperados parte de la constancia y la motivación para el aprendizaje. El éxito es la grata consecuencia del esfuerzo realizado y espero contribuir con el presente material.

El autor



Índice

VISIÓN	2
MISIÓN	2
PRESENTACIÓN	3
ÍNDICE	4

Primera unidad:

Semana 1 Sesión 2	6
Práctica 1: La importancia del factor humano	
Semana 2 Sesión 4	7
Práctica 2: Importancia de la administración del recurso humano	
Semana 3 Sesión 6	8
Práctica 3: Plan estratégico de recursos humanos	
Semana 4 Sesión 8	9
Práctica 4: ¿Qué sistemas de integración existen actualmente?	

Segunda unidad:

Semana 4 Sesión 10	11
Práctica 5: ¿Qué importancia tiene la Estructura Organizacional?	
Semana 5 Sesión 12	12
Práctica 6: Importancia de conocer las competencias de la empresa	
Semana 6 Sesión 14	14
Práctica 7: Pasos para implementar el proceso de onboarding	
Semana 7 Sesión 16	15
Práctica 8: Ventajas de dar empowerment, accountability y engagement en la empresa	

Tercera unidad:

Semana 9 Sesión 18	17
Práctica 9: ¿Qué importancia tiene implementar políticas de retención en una empresa?	
Semana 10 Sesión 20	18
Práctica 10: Destacar las ventajas del salario emocional y sustentar a través de una política	
Semana 11 Sesión 22	20
Práctica 11: Métodos para realizar una evaluación de desempeño	
Semana 12 Sesión 24	21
Práctica 12: Los beneficios de contar con buenos líderes dentro de la organización	



Cuarta unidad:

Semana 13 Sesión 26	22
Práctica 13: ¿Qué importancia tiene la competitividad para generar mayor productividad?	
Semana 14 Sesión 28	24
Práctica 14: Identificar ventajas de invertir en el factor humano para ser competitivos	
Semana 15 Sesión 30	25
Práctica 15: Identificar la importancia y los beneficios de la tecnología para el crecimiento de la empresa	
Semana 16 Sesión 32	27
Práctica 16: Consolidar la importancia de la relación social desde la gestión humana y como esto ayuda a las relaciones laborales	

Referencias bibliográficas	29
-----------------------------------	----



Primera unidad

Semana 1- Sesión 2

La importancia del factor humano

Sección: Docente: Unidad : 1 Semana: 1	Integrantes del equipo: Fecha :/...../..... Duración: 50 min
---	---

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Maneja conceptos y formula sus propias definiciones sobre el por qué es de vital importancia tener en cuenta el factor humano en las organizaciones.
- Reconoce que el factor humano es de vital importancia en las organizaciones

2. Instrucciones

- Leer el artículo: "El factor humano" que se ubica en el aula virtual.
- Se realizará un debate del artículo.
- Cada estudiante formulará su propio concepto de la importancia del factor humano en las organizaciones.
- En equipo se visualiza y revisar el video: "Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo" <https://www.youtube.com/watch?v=f8l5jP7r5cw>
- Exponer las ideas más importantes del video, a través de una infografía

3. Recojo de información

En función al video desarrolle los siguientes temas en equipos colaborativos:

- **Tema 1:** ¿Cuáles son las tendencias de Recursos Humanos para el 2021?
- **Tema 2:** La importancia del factor humano
- **Tema 3:** Realice una conclusión sobre la importancia del factor humano

4. Conclusiones de la práctica



.....
.....
.....
.....

Primera unidad

Semana 2 - Sesión 4

Importancia de la administración del recurso humano

Sección:
Docente:
Unidad : 1
Semana: 2

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Identificar y fundamentar conceptos que respalden la importancia de la administración en el manejo de las organizaciones.

2. Instrucciones

- Los estudiantes formarán grupos y podrán responder las preguntas.
- Se pregunta: ¿Cuál es el mayor desafío que tienen las organizaciones hoy en día?
- se presentará video 1: https://www.youtube.com/watch?v=ByZrZ_T_FIs
- Se formarán 5 grupos y cada grupo desarrollará un esquema basado en una empresa conocida.
- Observar video 2: Gestión estratégica de recursos humanos: https://www.youtube.com/watch?v=ByZrZ_T_FIs
- Responder ¿Cuál es el mayor desafío que tienen las organizaciones hoy en día?

3. Recojo de información

En base al video <http://masterrecursoshumanos.edu.umh.es/2020/03/02/5-puntos-clave-en-la-gestion-estrategica-de-recursos-humanos/> presentado se les pide lo siguiente:



- Elabore un esquema en base a los 5 puntos clave en la gestión de recursos humanos:
- Exponer el esquema haciendo referencia en una empresa conocida.
- Se presenta el esquema por grupos.

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Primera unidad

Semana 3 - Sesión 6

Plan estratégico de recursos humanos

Sección:
Docente:
Unidad : 1
Semana: 3

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

Desarrollar sus competencias cognitivas para que puedan integrar, diseñar y proponer procedimientos enfocados en el factor humano y su valor.

2. Instrucciones

- Se presenta el video 1: ¿cómo hacer un plan de recursos humanos que funcione?

https://www.youtube.com/watch?v=rQEphnNN_CQ



- Se les hará la siguiente pregunta para que puedan compartir sus respuestas en equipos colaborativos: ¿Cuáles son los pasos que tomar en cuenta para armar un plan estratégico de recursos humanos?

3. Recojo de Información:

- Se pregunta ¿Cuáles son los pasos que tomar en cuenta para armar un plan estratégico de recursos humanos?
- Observar el video 2: <https://www.youtube.com/watch?v=INraEAFUQ0Y&t=9s>
- En base al video presentado elaborar un esquema en base al video presentado.
- Se formarán grupos y cada grupo desarrollará un esquema de un plan estratégico, con su respectivo desarrollo

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Primera unidad

Semana 4 - Sesión 8

¿Qué sistemas de integración existen actualmente?

Sección:
Docente:
Unidad : 1
Semana: 4

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito



- Integrar y exponer procedimientos y sistemas que logran dar a conocer propuestas enfocadas en el desarrollo del factor humano dentro de las organizaciones.

2. Instrucciones

- Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente: ¿Qué factores son considerados para tomar en cuenta el sistema de integración del área humana?
- Se formarán grupos para vean y analicen los videos: Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo
- <https://www.youtube.com/watch?v=f8l5jP7r5cw>
- <https://www.youtube.com/watch?v=UJQuv6o6pLw>
- Determine aspectos importantes del sistema de integración.
- Exponer las conclusiones en clase.
- Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Qué entiendes por desarrollo del talento humano?

3. Revisamos el material

- *Gestión humana qué es y cómo implementarla*
https://www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo&ab_channel=EscueladeGesti%C3%B3nEstrat%C3%A9gicaEGE
- *Gestión de talentos: un reto planteado por la globalización y la competitividad.* Culcyt, (30), 17-30. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3238727.pdf>

5. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Segunda Unidad

Semana 5 - Sesión 10

¿Qué importancia tiene la Estructura Organizacional?

Sección: Docente: Unidad : 2 Semana: 5	Integrantes del equipo: Fecha :/...../..... Duración: 50 min
---	---

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Maneja conceptos sobre la importancia de la estructura organizacional, los pasos que debe seguir y que estas deben estar alineadas al propósito y proyección comercial.

2. Instrucciones

- 2.1. Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente:
 - ¿Cuál es la importancia de la estructura organizacional?
 - ¿Qué se debe tener en cuenta para armar le estructura organizacional?
- 2.2. Se formarán grupos para que vean y analicen el video: "Estructura organizacional" <https://www.youtube.com/watch?v=NpsfJIWNlq>
- 2.3. Cada grupo identificará las diferentes estructuras organizacionales.
- 2.4. Presentarán los diferentes tipos de estructuras organizacionales rescatando la importancia y características de cada uno.
- 2.5. Exponen las conclusiones e ideas más importantes.

3. Recojo de información

En función al video desarrolle los siguientes temas en equipos colaborativos:

- **Tema 1:** ¿Cuál es la importancia de la estructura organizacional?
- **Tema 2:** ¿Qué se debe tener en cuenta para armar le estructura organizacional?



- **Tema 3:** Realice una conclusión sobre ¿Qué importancia tiene la Estructura Organizacional?

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Segunda Unidad

Semana 6 - Sesión 12

Importancia de conocer las competencias de la empresa

Sección:

Docente:

Unidad : 2

Semana: 6

Integrantes del equipo:

.....

.....

Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

Identifica y describe las competencias que un reclutador debe manejar y sustenta la importancia de contar con ellas.

2. Instrucciones

- 2.1. Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente:
¿Por qué es importante contar con la misión y visión de la empresa?
- 2.2. Se formarán grupos para que vean y analicen los videos: "Gestión por competencias" <https://www.youtube.com/watch?v=hHYIUB3Jyc&t=45s>
<https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/01/cual-es-el-perfil-del-lider-de-una-organizacion/>



- 2.3. En base al video presentado se les pedirá a los estudiantes elaborar el perfil del puesto de un líder de la organización y del reclutador de dicha organización
- 2.4. Observar el siguiente video para concluir:
https://www.youtube.com/watch?v=SvO_7-ryC64
- 2.5. Se exponer las conclusiones de clase

3. Recojo de información

En función al video desarrolle los siguientes temas en equipos colaborativos:

- **Tema 1:** ¿Por qué es importante contar con la misión y visión de la empresa?
- **Tema 2:** elaborar el perfil del puesto de un líder de la organización y del reclutador de dicha organización.
- **Tema 3:** Mencione la importancia de conocer las competencias de la empresa.

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Segunda Unidad

Semana 7 - Sesión 14

Pasos para implementar el proceso de onboarding

Sección:
Docente:
Unidad : 2
Semana: 7

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../.....
Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

Usa sus competencias cognitivas para proponer, sustentar y diseñar el proceso de onboarding como estrategia importante en la organización.

2. Instrucciones

- 2.1. Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente: ¿Cuál es la importancia del onboarding?
- 2.2. Se presentará un video: <https://www.youtube.com/watch?v=w3q1b59ZgwU> y se les pedirá rescaten las ideas más importantes y luego compartirán.
- 2.3. En base al video presentado elaborar un esquema de las ideas más importantes para cada uno de ellos.
- 2.4. Se formarán grupos para que lean el siguiente link: "¿Cómo hacer un plan onboarding" <https://factorialhr.es/blog/onboarding-digital/>
- 2.5. Se les pedirá armar un esquema de onboarding destacando los pasos para implementar un onboarding. Podrán escoger una empresa de su entorno.
- 2.6. Cada grupo podrá exponer el trabajo diseñado.
- 2.7. Exponer las conclusiones en clase.

3. Recojo de información

En función al video desarrolle los siguientes temas en equipos colaborativos:



- **Tema 1:** del video 1 rescaten las ideas más importantes para compartir con sus compañeros.
- **Tema 2:** ¿Cómo hacer un plan onboarding?
- **Tema 3:** realizar un esquema de onboarding destacando los pasos para implementar un onboarding

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Segunda Unidad

Semana 8 - Sesión 10

Ventajas de dar empowerment, accountability y engagement en la empresa

Sección:

Docente:

Unidad : 2

Semana: 8

Integrantes del equipo:

.....

.....

Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

Comprende que es el empowerment y la importancia de desarrollar esta habilidad. Así mismo logra integrar y sustenta la importancia de accountability, el engagement en la organización, y el desarrollo e impacto que tienen en los líderes y sus equipos

2. Instrucciones



- 2.1. Se presentará los siguientes videos y en grupos desarrollar una pregunta de los 3 presentadas para luego compartir.
https://www.youtube.com/watch?v=kwuwYwp_ayE
<https://www.youtube.com/watch?v=s1w9AU3kNec>
- 2.2. Responder las siguientes preguntas: ¿Cómo el empowerment ayuda a crecer la empresa desde la psicología?, ¿Qué repercusiones psicológicas tiene la accountability en la organización?, ¿Qué repercusiones psicológicas trae consigo el engagement?
- 2.3. Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo puedo generar empowerment, accountability y engagement en mi aula?
- 2.4. Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente: ¿Qué factores son considerados para poder dar al trabajador en empowerment? Y ¿Todos los trabajadores pueden tener accountability y engagement?
- 2.5. Finalmente analicen el video: Empoderamiento
<https://www.youtube.com/watch?v=KkeLGiGxJLo>
- 2.6. Se le pedirá a cada estudiante desarrollar lo siguiente:
¿Cómo generar empowerment? Y ¿Qué impacto genera el accountability y engagement en las organizaciones?
- 2.7. Exponer las conclusiones en clase.

3. Recojo de información

En función al video desarrolle los siguientes temas en equipos colaborativos:

- **Tema 1:** ¿Cómo generar empowerment?
- **Tema 2:** ¿Qué impacto genera el accountability y engagement en las organizaciones?
- **Tema 3:** ¿Cuáles son las ventajas de dar empowerment, accountability y engagement en la empresa?

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Tercera Unidad

Semana 9 - Sesión 18

¿Qué importancia tiene implementar políticas de retención en una empresa?

Sección:
Docente:
Unidad : 3
Semana: 9

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :...../...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Maneja conceptos sobre la importancia de retener al personal, contar con una política y sustentar las ventajas que esta tiene en bien de la organización.

2. Instrucciones

- Rescatando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica responder: ¿Cuál es la importancia de retener el talento humano? y ¿Qué se debe tener en cuenta para armar la política de retención?
- Se presenta el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=6iXJBTTmGM0>
- Se formarán grupos y se les pedirá:
- Identificar los temas más importantes a tomar en cuenta para retener al talento humano y qué ventajas tiene.
- Diseñar una política de retención tomando en cuenta los puntos más importantes de retención.
- Exponer las conclusiones en clase.

3. Revisamos el material

- Montoya, C., Boyero, M., (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. CEIPA
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall



4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Tercera Unidad

Semana 10 - Sesión 20

Destacar las ventajas del salario emocional y sustentar a través de una política

Sección:

Docente:

Unidad : 3

Semana: 10

Integrantes del equipo:

.....

.....

Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Describe y sustenta la importancia del salario emocional y los beneficios que tiene versus el salario económico
- Analiza lo trascendental que puede ser para retener al personal.

2. Instrucciones

- Tomando en cuenta el tema teórico responder lo siguiente:
¿Por qué es importante saber sobre salario emocional?
- Se formarán grupos para vean y analicen el video 1:
<https://www.youtube.com/watch?v=gZBRfVKNs1Q&t=217s>
- Se le pedirá a cada estudiante desarrollar lo siguiente: elaborar una lista sobre consideraciones a tomar en cuenta como salario emocional y la importancia de implementarlo.



- Exponer lo solicitado y las conclusiones en clase.
- Se les presentará el siguiente video 2 para concluir:
<https://www.youtube.com/watch?v=uXlu-d6l6Ec>
- Sustentar en equipos la importancia del salario emocional y los beneficios que tiene versus el salario económico.

3. Revisamos el material

- Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015) Comunicación corporativa claves y escenarios. (1°ed) Editorial UOC
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall
- Carral M. (2015). Las necesidades empresariales Bambuoot.
<https://bambuoot.wordpress.com/2015/07/10/maslow-y-las-necesidades-empresariales/>

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Tercera Unidad

Semana 11 - Sesión 22

Métodos para realizar una evaluación de desempeño

Sección: Docente: Unidad : 3 Semana: 11	Integrantes del equipo: Fecha :/...../..... Duración: 50 min
--	---

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Identifica y conoce los tipos de evaluación de desempeño, ventajas, desventajas y en base a ello puede sustentar la decisión de ponerlo en práctica y como medio de retención del personal.

2. Instrucciones

- Recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior responder lo siguiente: ¿Qué métodos de evaluación conoces? y ¿Cuál prefieres?
- Se formarán grupos para vean y analicen el video: "Evaluación de desempeño" <https://www.youtube.com/watch?v=hdua5Bc1wr4>
- Se agrupa a los estudiantes para desarrollar lo siguiente: realizar una escenificación de evaluación de desempeño con ventajas y con desventajas según el video presentado.
- Se realiza el cierre presentando las escenas y haciendo un resumen del tema desarrollado.

3. Revisamos el material

- Chiavenato, I.(2009) Gestión del talento Humano. Mc Graw Hill
- Vallejo, L.(2016)Gestión del talento humano. ESPOCH
- Alles, M. (2012) Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer. (1ª ed.) Buenos Aires: Granica, 2012

4. Conclusiones de la práctica



.....
.....
.....
.....

Tercera Unidad

Semana 12 - Sesión 24

Los beneficios de contar con buenos líderes dentro de la organización

Sección:
Docente:
Unidad : 3
Semana: 12

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas

1. Propósito

- Cuenta con la habilidad de identificar las competencias de un líder.
- Reconoce los beneficios que tiene al momento de retener al personal.

2. Instrucciones

- Tomando en cuenta el tema teórico y recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior, responder: ¿Qué características debe tener un líder?
- Se presenta el siguiente video: "Filosofía del liderazgo"
<https://www.youtube.com/watch?v=Pr-0Rz6Ga0M&t=23s>
- Se agrupa a los estudiantes para desarrollar lo siguiente: realizar una lista de competencias que debe tener un líder.
- Sustente, cómo podría desarrollar las características más importantes del líder.
¿Qué beneficios obtiene la empresa al retener el talento humano cuando tiene buenos líderes?



- En equipos destacar las ideas más relevantes y haciendo un resumen del tema desarrollado.

3. Revisamos el material

- Salanova, M., Schaufeli,W. (2009) El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión (1° ed.) Alianza Editorial
- Ruiz, E., Gaga, M., Garcia. & López, S. (2013) Recursos humanos y responsabilidad social corporativa.Mc Graw Hill
- Moriano, J., Molero, F., Lévy, J. (2011) Liderazgo auténtico. ResearchGate

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Cuarta Unidad

Semana 13 - Sesión 26

¿Qué importancia tiene la competitividad para generar mayor productividad?

Sección:

Docente:

Unidad : 4

Semana: 13

Integrantes del equipo:

.....

.....

Fecha :...../...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Conocer las principales estrategias organizacionales con relación al talento humano, para alcanzar la competitividad y productividad.
- Analizar los objetivos de la empresa con relación a la competitividad.

2. Instrucciones



- Rescatando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica, responder: ¿Qué diferencia hay entre competencia y competitividad?
- Se presenta el siguiente video: Los Pilares de la Competitividad Empresarial <https://www.youtube.com/watch?v=GwR7inkGqs>
- Se agrupa a los estudiantes para responder las siguientes preguntas: ¿Qué es la competitividad?, importancia, relación de competencia con competitividad. Y ¿Cómo ser más competitivo para producir más?
- Se realiza el cierre, con la exposición de las preguntas desarrolladas y destacando las ideas más relevantes y un resumen del tema desarrollado.
- Pregunta de reflexión: ¿Tengo actitudes para ser competente? ¿Cuáles?

3. Revisamos el material

- Ramos, M., Alvaro, A. & Lopez, W. (2014). Tópicos Selectos de Recursos. ECORFAN
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Cuarta Unidad

Semana 14 Sesión 28

Identificar ventajas de invertir en el factor humano para ser competitivos

Sección:
Docente:
Unidad : 4
Semana: 14

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :...../...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Analizar la importancia que tiene invertir en el factor humano para ser más competitivos.
- Comprender que al tener personal motivado y capacitado genera productividad e innovación dentro de la organización.

2. Instrucciones

- Se inicia el tema, haciendo mención de las ideas más importantes de la teoría tocada en clase y se realiza la siguiente pregunta: ¿Cómo el factor humano puede ser una ventaja competitiva?
- Se presenta el siguiente video: "Competitividad Empresarial"
<https://www.youtube.com/watch?v=OROrQrDhSGg>
- En base al video presentado agruparse y elaborar un esquema donde se explique sobre la importancia de invertir en el factor humano y las ventajas que se obtiene de este para que las empresas sean competitivas en el mercado.
- Cada grupo exponer su esquema.
- Se realiza el cierre rescatando las ventajas de invertir en capital humano y con la pregunta de reflexión: ¿Cómo la gestión del talento humano puede aportar en esta misión de la competitividad?

3. Revisamos el material



- Ramos, M., Alvaro, A. & Lopez, W.(2014). Tópicos Selectos de Recursos. ECORFAN
- Montoya, C., Boyero, M., Montenegro & W., Arango, J.(2015)El factor humano como elemento competitivo para la organización moderna. Universidad de Colombia

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Cuarta Unidad

Semana 15 - Sesión 30

Identificar la importancia y los beneficios de la tecnología para el crecimiento de la empresa

Sección:
Docente:
Unidad : 4
Semana: 15

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito



- Analizar e identificar que las herramientas tecnológicas son instrumentos que ayudan a la vanguardia de la era digital y de la innovación en las organizaciones.

2. Instrucciones

- Tomando en cuenta el tema teórico y recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior, responder: ¿Qué herramientas tecnológicas usas para comunicarte?
- Se presenta el siguiente video: "Por qué es importante la tecnología en RRHH"
<https://www.youtube.com/watch?v=lb69quq5kfw>
- Se agrupa a los estudiantes para desarrollar lo siguiente: realizar una propuesta donde sustenten la importancia de estar a la vanguardia de la tecnología y que beneficios se puede rescatar para la gestión del desarrollo del talento humano en una empresa.
- Se presentan las propuestas de cada grupo.
- Responder la pregunta para reflexión: ¿Cómo utilizar la tecnología con generaciones anteriores?

3. Revisamos el material

- Riascos, S. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Cali - Colombia.
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Cuarta Unidad

Semana 16 - Sesión 32

Consolidar la importancia de la relación social desde la gestión humana y como esto ayuda a las relaciones laborales

Sección:
Docente:
Unidad : 4
Semana: 16

Integrantes del equipo:
.....
.....
Fecha :/...../..... Duración: 50 min

Instrucciones: Lean con atención el siguiente caso, y luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

1. Propósito

- Analizar e interiorizar la importancia de las relaciones laborales para una óptima gestión y la responsabilidad social de compartir

2. Instrucciones

- Tomando en cuenta el tema teórico y recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior, responder: ¿Qué características tiene una empresa que cuenta con óptimas relaciones laborales internas?
- Se presenta el siguiente video: "Responsabilidad Social"
<https://www.youtube.com/watch?v=-fGX-1HNyBA>
- Se agrupa a los estudiantes para desarrollar lo siguiente:
¿Cómo desarrollarías responsabilidad social en una empresa?, ¿Qué tipo de responsabilidad social podrías implementar en tu ciudad? y ¿La responsabilidad social ayuda a generar relaciones laborales?
- Realiza una propuesta desde el área de RRHH.
- Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Existe responsabilidad social por parte de las empresas?

3. Revisamos el material

- Cofie(2019). Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa.
<https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>.
Cofie



- Ruiz, E., Gago, M., Garcia, C. & Lopez, S.(2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Mc Graw Hill
- Aamodt, M.(2010). Psicología industrial/organizacional. Wadsworth

4. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Referencias

Guía de Trabajo 1

Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5.ª ed.). PERASON Prentice Hall.

Rubio, T. (2016). *Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones*. OCTAEDRO, S.L.

Guía de Trabajo 2

Escuela de Gestión Estratégica EGE. (2018, 30 de abril). *Gestión humana qué es y cómo implementarla*.

https://www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo&ab_channel=EscueladeGesti%C3%B3nEstrat%C3%A9gicaEGE

Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015). *Comunicación corporativa claves y escenarios*. Editorial UOC.

Salanova, M., Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

Mg. Lirios Alós Simó (2016). Universidad Miguel Hernández de Elche. Video: Gestión Estratégica de Recursos Humanos. <http://masterrecursoshumanos.edu.umh.es/>

Guía de Trabajo 3

Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. Red Tercer Milenio.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. (8.ª ed.). <https://cucionline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. (2.ª ed.). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones.pdf

Guía de Trabajo 4



Escuela de Gestión Estratégica EGE. (2018, 30 de abril). *Gestión humana qué es y cómo implementarla* <https://www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo>

Moreno, L., Carbaja, S., González, I., Varela N., Chávez, E. (s.f.). *Gestión de talentos: un reto planteado por la globalización y la competitividad*. *Culcyt*, (30), 17-30.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3238727.pdf>

Guía de Trabajo 5

Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. (1° ed.) Red Tercer Milenio.

Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. (5° ed.). PERASON Prentice Hall.

Miranda, G., René, D., Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Colombiana*, (45), 45-72. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>

Guía de Trabajo 6

Alles, M. (2012) *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. (1° ed.) Buenos Aires: Granica, 2012

Moreno, L., Carbaja, S., González, I., Varela N., Chávez, E., *Gestión de talentos: Un reto planteado por la globalización y la competitividad*. *Culcyt*, (30), 17-30.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3238727.pdf>

Guía de Trabajo 7

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional*. (6° ed.). Wadsworth CENGAGE Learning.

Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015) *Comunicación corporativa claves y escenarios*. (1°ed) Editorial UOC

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2° ed.).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Guía de Trabajo 8

Salanova, M., Schaufeli, W. (2009) *El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión* (1° ed.) Alianza Editorial



Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015) Comunicación corporativa claves y escenarios. (1°ed)
Editorial UOC

Guía de Trabajo 9

Montoya, C., Boyero, M., (2016) El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. CEIPA

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall

Guía de Trabajo 10

Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015) Comunicación corporativa claves y escenarios. (1°ed)
Editorial UOC

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall

Carral M. (2015). Las necesidades empresariales. Bambuoot.

<https://bambuoot.wordpress.com/2015/07/10/maslow-y-las-necesidades-empresariales/>

Guía de Trabajo 11

Chiavenato, I. (2009) Gestión del talento Humano. Mc Graw Hill

Guía de Trabajo 12

Salanova, M., Schaufeli, W. (2009) El engagement en el trabajo cuando el trabajo se convierte en pasión (1° ed.) Alianza Editorial

Ruiz, E., Gaga, M., Garcia. & López, S. (2013) Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Mc Graw Hill

Moriano, J., Molero, F., Lévy, J. (2011) Liderazgo auténtico. ResearchGate

Guía de Trabajo 13

Ramos, M., Alvaro, A. & Lopez, W. (2014). Tópicos Selectos de Recursos. ECORFAN

Chiavenato, I. (2009) Comportamiento organizacional. Mc Graw Hill

Guía de Trabajo 14

Ramos, M., Alvaro, A. & Lopez, W. (2014). Tópicos Selectos de Recursos. ECORFAN

Montoya, C., Boyero, M., Montenegro & W., Arango, J. (2015) El factor humano como elemento competitivo para la organización moderna. Universidad de Colombia



Guía de Trabajo 15

Riascos, S. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. Cali - Colombia.

Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2007). Gestión de recursos humanos. PEARSON Prentice Hall

Guía de Trabajo 16

Cofie(2019). Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa. <https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>. Cofie

Ruiz, E., Gago, M., Garcia, C. & Lopez, S.(2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Mc Graw Hill

Aamodt, M.(2010). Psicología industrial/organizacional. Wadsworth