

_____ Guía de Trabajo

Gestión y Retención del Talento Humano

Guía de Trabajo
Gestión y Retención del Talento Humano
Código: ASUC01345

Primera edición digital
Huancayo, 2022

De esta edición

© Universidad Continental, Oficina de Gestión Curricular
Av. San Carlos 1795, Huancayo-Perú
Teléfono: (51 64) 481-430 anexo 7361
Correo electrónico: recursosucvirtual@continental.edu.pe
<http://www.continental.edu.pe/>

Cuidado de edición
Fondo Editorial

Diseño y diagramación
Fondo Editorial

Todos los derechos reservados.

La *Guía de Trabajo*, recurso educativo editado por la Oficina de Gestión Curricular, puede ser impresa para fines de estudio.

Índice

Presentación	5
Primera unidad	6
Semana 1: Sesión 2	
La importancia del factor humano	7
Semana 2: Sesión 4	
Importancia de la administración del recurso humano	9
Semana 3: Sesión 6	
Plan estratégico de recursos humanos	12
Semana 4: Sesión 8	
¿Qué sistemas de integración existen actualmente?	15
Segunda unidad	18
Semana 5: Sesión 10	
¿Qué importancia tiene la estructura organizacional?	19
Semana 6: Sesión 12	
Importancia de conocer las competencias de la empresa	22
Semana 7: Sesión 14	
Pasos para implementar el proceso de onboarding	25
Semana 8: Sesión 10	
Ventajas de dar empowerment, accountability y engagement en la empresa	28

Tercera unidad	32
Semana 9: Sesión 18	
¿Qué importancia tiene implementar políticas de retención en una empresa?	33
Semana 10: Sesión 20	
Destacar las ventajas del salario emocional y sustentar a través de una política	36
Semana 11: Sesión 22	
Métodos para realizar una evaluación de desempeño	39
Semana 12: Sesión 24	
Los beneficios de contar con buenos líderes dentro de la organización	41
Cuarta unidad	44
Semana 13: Sesión 26	
¿Qué importancia tiene la competitividad para generar mayor productividad?	45
Semana 14 Sesión 28	
Identificar ventajas de invertir en el factor humano para ser competitivos	48
Semana 15: Sesión 30	
Identificar la importancia y los beneficios de la tecnología para el crecimiento de la empresa	51
Semana 16: Sesión 32	
Consolidar la importancia de la relación social desde la gestión humana y como esto ayuda a las relaciones laborales	54
Referencias	57

Presentación

La presente guía es un material importante para el estudiante de 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 unidad 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. Esperamos contribuir con el presente material.

El autor

Primera unidad



Semana 1: Sesión 2

La importancia del factor humano

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

- Manejar conceptos y formular sus propias definiciones sobre por qué es de vital importancia tener en cuenta el factor humano en las organizaciones.
- Reconocer que el factor humano es de vital importancia en las organizaciones.

II. Instrucciones

- Leer el artículo “El factor humano” ubicado en el Sula virtual.
- Desarrollar un debate del artículo.
- Cada estudiante formulará su propio concepto de la importancia del factor humano en las organizaciones.
- En equipo, se visualiza y revisa el video: [Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo](#)



Fuente: Acsendo (16 de diciembre de 2020). *Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo*. [Video]. Youtube. www.youtube.com/watch?v=f8l5jP7r5cw

- Exponer las ideas más importantes del video, a través de una infografía.

III. Recojo de información

En función al video, desarrollar 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: Realizar una conclusión sobre la importancia del factor humano.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Semana 2: Sesión 4

Importancia de la administración del recurso humano

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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

II. 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: *Gestión estratégica de recursos humanos*.



Fuente: Universidad Miguel Hernández de Elche. (2016). *Gestión estratégica de recursos humanos*. [Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=ByZrZ_T_Fls

- Se formarán cinco grupos. Cada grupo desarrollará un esquema basado en una empresa conocida.
- Observar video 2: *Gestión humana qué es y cómo implementarla*.



Fuente: Vega, N. (30 de abril de 2018). *Gestión humana qué es y cómo implementarla*. [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo>

- Responder cuál es el mayor desafío que tienen las organizaciones hoy en día.

III. Recojo de información

En base a lo revisado en el video *Gestión estratégica de recursos humanos*, se pide lo siguiente:

- Elaborar un esquema en base a los cinco puntos clave en la gestión de recursos humanos.
- Exponer el esquema haciendo referencia en una empresa conocida.
- Presentar el esquema por grupos.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Plan estratégico de recursos humanos

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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

II. Instrucciones

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



Fuente: Lluhen, Laura (13 de diciembre de 2019). *¿Cómo hacer un plan de recursos humanos que funcione?*
[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=rQEphnNN_CQ

- Responder en equipos colaborativos: ¿Cuáles son los pasos que tomar en cuenta para armar un plan estratégico de recursos humanos?

III. Recojo de Información

- ¿Cuáles son los pasos para armar un plan estratégico de recursos humanos?
- Observar el video 2:



Fuente: Ana Trenza - Estrategia de Negocio (27 de mayo de 2020). 9 pasos DEFINITIVOS para un Plan Estratégico EXITOSO en tu negocio | Ana Trenza.
[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=INraEAFUQ0Y&t=9s

- En base al video presentado, elaborar un esquema.
- Se formarán grupos. Cada uno desarrollará un esquema de un plan estratégico, con su respectivo desarrollo.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Semana 4: Sesión 8

¿Qué sistemas de integración existen actualmente?

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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

II. 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 sobre “Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo”.

Tendencias de Recursos Humanos para 2020 | RRHH



Fuente: Acsendo (19 de diciembre de 2020). Tendencias de Recursos Humanos para 2020 | RRHH.

[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=f8l5jP7r5cw

Tendencias de Recursos Humanos para 2021 | RRHH



Fuente: Acsendo (16 de diciembre de 2020). Tendencias de Recursos Humanos 2021: El nuevo mundo del trabajo.

[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=UJQuv6o6pLw

- Determinar 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?

III. Revisamos el material

- “Gestión humana qué es y cómo implementarla”.



Fuente: Vega, N. (30 de abril de 2018). *Gestión humana qué es y cómo implementarla*.

[Video] YouTube. 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>

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Segunda unidad



Semana 5: Sesión 10

¿Qué importancia tiene la estructura organizacional?

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

Manejar conceptos sobre la importancia de la estructura organizacional, los pasos que se debe seguir, los que deben estar alineados al propósito y a la proyección comercial.

II. Instrucciones

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 la estructura organizacional?
2. Se formarán grupos para que vean y analicen el video *Estructura organizacional*.



Fuente: Group (30 de enero de 2017). *La estructura organizacional*. [Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=NpsflJIWNlg

3. Cada grupo identificará las diferentes estructuras organizacionales.
4. Presentar los diferentes tipos de estructuras organizacionales rescatando la importancia y características de cada uno.
5. Exponer las conclusiones e ideas más importantes.

III. 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.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Importancia de conocer las competencias de la empresa

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

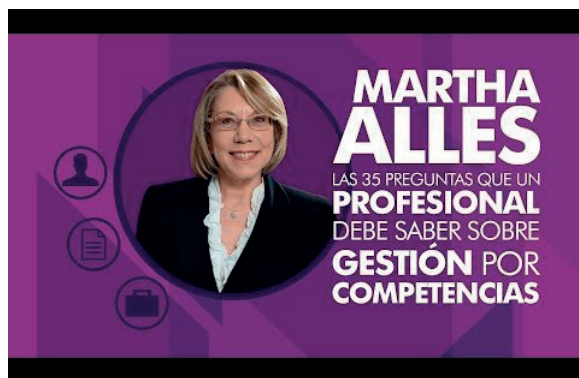
Instrucciones: Lea con atención el siguiente caso. Luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

I. Objetivo

Identificar y describir las competencias que un reclutador debe manejar. Sustente la importancia de contar con ellas.

II. Instrucciones

1. Tomando en cuenta el tema teórico, responder lo siguiente:
¿Por qué es importante contar con la misión y visión de la empresa?
2. Se formarán grupos para que vean y analicen los videos sobre "Gestión por competencias".
3. Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre gestión por competencias.



Fuente: Instituto Bios (3 de diciembre de 2013). *Las 35 preguntas que un profesional debe saber sobre gestión por competencias.*

[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=hHYIUB3Jjyc&t=45s

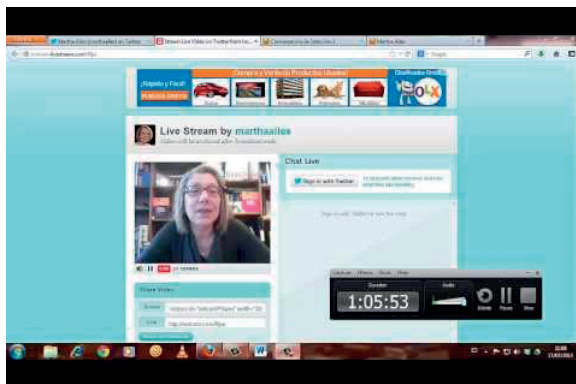
¿Cuál es el perfil del líder de una organización?



Fuente: ESAN Graduate School of Business (17 de enero 2019). *¿Cuál es el perfil del líder de una organización?*

[Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=D0Mo9F817aA&t=4s>

4. En base al video presentado, elaborar el perfil del puesto de un líder de la organización y del reclutador de dicha organización.
5. Observar el video *Martha Alles Selección por competencias* para concluir.



Fuente: Guzmán, Anibal (17 de septiembre de 2013). *Martha Alles Selección por competencias.*

[Video] YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=SvO_7-ryC64

6. Exponer las conclusiones de clase.

III. 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: Mencionar la importancia de conocer las competencias de la empresa.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Semana 7: Sesión 14

Pasos para implementar el proceso de onboarding

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

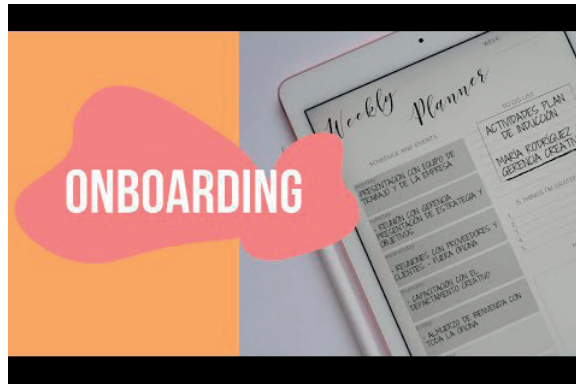
Instrucciones: Lea con atención el siguiente caso. Luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

I. Objetivo

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

II. Instrucciones

1. Tomando en cuenta el tema teórico, responder lo siguiente:
¿Cuál es la importancia del *onboarding*?
2. Se presentará el video *OnBoarding o Proceso de Inducción* y se les pedirá rescatar las ideas más importantes y luego compartirán.



Fuente: Cedeño, C. (30 de julio de 2020). *OnBoarding o Proceso de Inducción*.

[Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=w3q1b59ZgwU>

3. En base al video presentado, elaborar un esquema de las ideas más importantes para cada una.
4. Se formarán grupos para que lean el artículo: "¿Cómo hacer un plan *onboarding*" en el siguiente enlace: <https://factorialhr.es/blog/onboarding-digital/>
5. Se les pedirá armar un esquema de *onboarding* destacando los pasos para implementar un *onboarding*. Podrán escoger una empresa de su entorno.
6. Cada grupo podrá exponer el trabajo diseñado.
7. Exponer las conclusiones en clase.

III. Recojo de información

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

- Tema 1: Del video 1, rescatar 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*.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Ventajas de dar empowerment, accountability y engagement en la empresa

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

Comprender qué es el *empowerment* y la importancia de desarrollar esta habilidad. Asimismo, integrar y sustentar la importancia de *accountability*, el *engagement* en la organización, y el desarrollo e impacto que tienen en los líderes y sus equipos.

II. Instrucciones

1. Se presentarán dos videos. En grupos, desarrollar una pregunta de las tres presentadas para luego compartir.

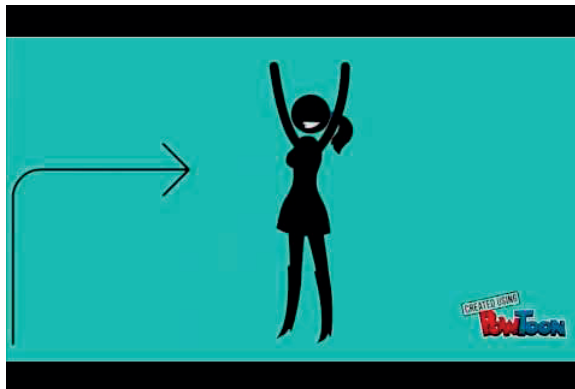
Video 1. *La importancia del empowerment y cómo funciona.*



Fuente: Dantor9000 (26 de noviembre de 2020). *La importancia del empowerment y cómo funciona.*

[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=kwuYwp_ayE

Video 2. Engagement organizacional



Fuente: Práctica UMG. (12 de noviembre de 2016). *Engagement organizacional.*

[Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=s1w9AU3kNec>

2. Responder las siguientes preguntas: ¿Cómo el empowerment ayuda a crecer la empresa desde la psicología?, ¿Qué reper-

¿Qué repercusiones psicológicas tiene la *accountability* en la organización?
¿Qué repercusiones psicológicas trae consigo el *engagement*?

3. Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo puedo generar *empowerment*, *accountability* y *engagement* en mi aula?
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*?
5. Finalmente analizar el video: “Empoderamiento: 5 claves para implementarlo”



Fuente: QTS Learning (12 jul 2018).
[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=KkeLGiGxJLo

6. Se le pedirá a cada estudiante desarrollar lo siguiente:
¿Cómo generar *empowerment*? ¿Qué impacto genera el *accountability* y *engagement* en las organizaciones?
7. Exponer las conclusiones en clase.

III. 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?

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Tercera unidad



Semana 9: Sesión 18

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

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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

II. 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 video *Tips de Retención de Personal*.



Fuente: Sinergia Personal (24 jun 2019).

[Video] YouTube. 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.

III. 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.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



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

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

- Describir y sustentar la importancia del salario emocional y los beneficios que tiene versus el salario económico
- Analizar lo trascendental que puede ser para retener al personal.

II. 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: *Salario emocional*.



Fuente: TEDx Talks (22 de noviembre de 2016). *Salario Emocional* | Jaime Leal | TEDxTecdeMtyPuebla.
[Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=gZBRfVkJNs1Q>

- 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 video 2: El Salario Emocional | Ricardo Diaz | TEDxUDIMASudio para concluir.



Fuente: TEDx Talks (3 de mayo de 2021). *El salario emocional* | Ricardo Diaz | TEDxUDIMASudio.
[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=uXlu-d6l6Ec

- Sustentar en equipos la importancia del salario emocional y los beneficios que tiene versus el salario económico.

III. Revisamos el material

Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2015) *Comunicación corporativa claves y escenarios*. (1.ª 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/>

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Semana 11: Sesión 22

Métodos para realizar una evaluación de desempeño

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

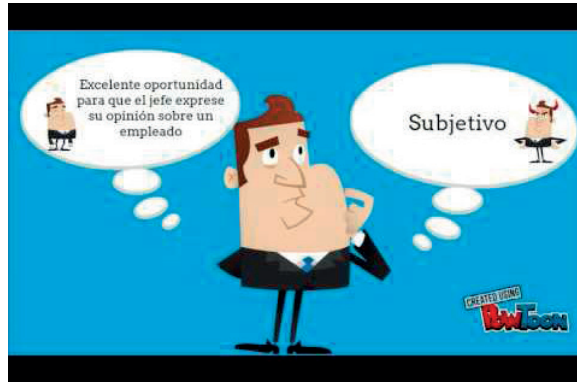
Instrucciones: Lea con atención el siguiente caso. Luego, en grupo, contesten las preguntas. Pueden revisar la bibliografía indicada en clase y la complementaria para dar respuestas lo más completas posibles.

I. Objetivo

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.

II. Instrucciones

- Recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior, responder lo siguiente: ¿Qué métodos de evaluación conoces? ¿Cuál prefieres?
- Se formarán grupos para vean y analicen el video: *Método para la evaluación de desempeño*.



Fuente: Acuña, C. (3 de octubre de 2016). *Métodos para la evaluación de desempeño*.

[Video] YouTube. 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.

III. Revisamos el material

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. Mc Graw HillVallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Espoch.

Alles, M. (2012). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Granica.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Semana 12: Sesión 24

Los beneficios de contar con buenos líderes dentro de la organización

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

- Identificar las competencias de un líder.
- Reconocer los beneficios que tiene al momento de retener al personal.

II. 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*.



Fuente: Corporación Desafío (agosto de 2013). *Invictus - Filosofía de Liderazgo*.

[Video] YouTube. 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.
- Sustentar 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 hacer un resumen del tema desarrollado.

III. Revisamos el material

Moriano, J., Molero, F., Lévy, J. (2011). *Liderazgo auténtico*. Research Gate.

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

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

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Cuarta unidad



Semana 13: Sesión 26

¿Qué importancia tiene la competitividad para generar mayor productividad?

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

- 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.

II. 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*.



Fuente: Expo Alimentech Canacintra Culiacán (6 de noviembre de 2016). Los pilares de la competitividad empresarial/Lic. Fabian Diaz Pacheco.

[Video] YouTube. www.youtube.com/watch?v=GwR7inkGqs

- Se agrupa a los estudiantes para responder las siguientes preguntas:

¿Qué es la competitividad, su importancia y su relación de competencia con competitividad? ¿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.
- Preguntas de reflexión: ¿Tengo actitudes para ser competente? ¿Cuáles?

III. Revisamos el material

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

Ramos, M., Alvaro, A., Lopez, W., Solís, M. y López C. (2014). *Tópicos selectos de recursos, estudios organizacionales y desarrollo regional*. ECORFAN.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Identificar ventajas de invertir en el factor humano para ser competitivos

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

- 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.

II. Instrucciones

- Se inicia el tema, se mencionan 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*.



Fuente: Sandoval, D. (26 de julio de 2016). Competitividad empresarial. [Video] YouTube. 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 expone 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?

III. Revisamos el material

Montoya, C., Boyero, M., Montenegro, W. y Arango, J. (2017). *El factor humano como elemento competitivo para la organización moderna*. Universidad Cooperativa de Colombia.

Ramos, M., Álvaro, A., López, W., Solís, M. y López C. (2014). *Tópicos selectos de recursos, estudios organizacionales y desarrollo regional*. ECORFAN.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



Semana 15: Sesión 30

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

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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.

II. 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 RR. HH.*



Fuente: Ana María Godínez La TV de RRHH BigRiverTV (2 de junio de 2016). Recursos Humanos: *Por qué es importante la tecnología en RRHH* (Real). [Video] YouTube. 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?

III. Revisamos el material

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2007). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Prentice Hall.

Riascos, S. y Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27(46). 141-154. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225022711011.pdf>

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....



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

Sección: Apellidos y nombres:

Docente: Fecha: / / 2022

Duración: 50 min. Tipo de práctica: Individual () Equipo (x)

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

I. Objetivo

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

II. 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*.



Fuente: PromocionPUJ (14 de febrero de 2017). ¿Qué es la responsabilidad social empresarial - RSE?

[Video] YouTube. 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?
 - ¿La responsabilidad social ayuda a generar relaciones laborales?
- Realiza una propuesta desde el área de RR. HH.
- Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Existe responsabilidad social por parte de las empresas?

III. Revisamos el material

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional* (6.ª ed.). Cengage Learning.

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

Ruiz, E., Gago, M., García, C. y López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Mc Graw Hill Interamericana.

IV. Conclusiones de la práctica

.....

.....

.....

.....

Referencias

Guía de trabajo 1

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

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

Guía de trabajo 2

Escuela de Gestión Estratégica (EGE) (2018, 30 de abril). *Gestión humana qué es y cómo implementarla*. www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo&ab_channel=EscueladeGesti%C3%B3nEstrat%C3%A9gicaEGE

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

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

Alós Simó, L. (2016). Universidad Miguel Hernández de Elche. Video: *Gestión estratégica de recursos humanos*. <http://masterrecursos-humanos.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://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da-9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2.ª ed.). www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf

Guía de trabajo 4

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

Moreno, L.; Carbaja, S.; González, I.; Varela N. y 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*. Red Tercer Milenio.

Gómez, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. (5.ª ed.). Prentice-Hall.

Miranda, G. y René, D. (s. f.). "Estrategias de retención del personal: una reflexión sobre su efectividad y alcances". *Revista Colombiana*, (45), 45-72. 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*. Buenos Aires: Granica.

Moreno, L.; Carbaja, S.; González, I.; Varela N. y 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 7

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

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

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2.ª ed.). www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Guía de trabajo 8

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

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

Guía de trabajo 9

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

Gómez, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2007). *Gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.

Guía de trabajo 10

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

Gómez, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2007). *Gestión de recursos humanos*. 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*. McGraw-Hill.

Guía de trabajo 12

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

Ruiz, E.; Gaga, M.; Garcia y López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill.

Moriano, J.; Molero, F. y Lévy, J. (2011). *Liderazgo auténtico*. Research Gate.

Guía de trabajo 13

Ramos, M.; Álvaro, A. y López, W. (2014). *Tópicos selectos de recursos*. Ecorfan.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.



Guía de trabajo 14

Ramos, M.; Álvaro, A. y López, W. (2014). *Tópicos selectos de recursos*. Ecorfan.

Montoya, C.; Boyero, M.; Montenegro, W. y 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. y Cardy, R. (2007). *Gestión de recursos humanos*. Prentice Hall.

Guía de trabajo 16

Cofiue (2019). *Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa*. www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa

Ruiz, E.; Gago, M.; García, C. y López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill.

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

