

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Nombre de la asignatura	Gestión y Retención del Talento Humano	Resultado de aprendizaje de la asignatura:	Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de analizar aspectos de la gestión de recursos humanos como importancia, objetivos, funciones, organización del área y, elementos y modelos de la gestión estratégica, con énfasis en la retención del talento humano.
Periodo	8	EAP	Administración de Recursos Humanos

COMPETENCIA	CRITERIOS	ESPECIFICACIÓN DEL NIVEL DE LOGRO	NIVEL
Gestión organizacional	Marketing	Identifica necesidades en los consumidores que constituyen oportunidades de negocios, sobre la base de la investigación de mercados, analiza, formula y evalúa estrategias de marketing estratégico y marketing operativo; cuantifica la rentabilidad de su gestión y de las unidades de negocio a su cargo.	3
Gestión del talento humano	Formación y desarrollo de los recursos humanos	Propone y analiza formas de determinar las necesidades de formación, programas de formación y la gestión y planificación de la carrera profesional considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.	3
Reclutamiento y selección	Reclutamiento de los recursos humanos	Diseña y analiza planes de reclutamiento para conseguir candidatos al puesto de trabajo, según el perfil solicitado, considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.	3

Unidad 1		Nombre de la unidad:	El factor humano y la integración a los sistemas de gestión	Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar que el factor humano es el activo más valioso en las organizaciones y que su integración a los sistemas de gestión es de vital importancia dentro del campo organizacional.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Actividades sincronas (Videoclases)			Actividades de aprendizaje autónomo Asíncronas (Estudiante – aula virtual)	
			Actividades y recursos para la enseñanza (Docente)	Actividades y recursos para el aprendizaje (Estudiante)	Metodología		
1	4T	- El factor humano como base del modelo de gestión y su importancia	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - se inicia el curso con una presentación formal de la trayectoria laboral del docente. - Se pautan las reglas del curso con los estudiantes. - Se realiza una presentación general del curso y se socializa el sílabo. - Se da a conocer el propósito del tema a y través de una lluvia de ideas se recopila información para direccionar la explicación. - Se formula la pregunta: ¿Qué es el factor humano? - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se presenta el video: Gestión Humana qué es y cómo implementarla: https://www.youtube.com/watch?v=M6Xr2HbOhyo&ab_channel=EscueladeGesti%C3%B3nEstrat%C3%A9gicaEGE 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes analizan y dan respuesta a las preguntas propuestas. - Responden las preguntas formuladas, desarrollando su pensamiento crítico. - Desarrollan la evaluación de entrada (diagnostico) 	Clase magistral activa	<ul style="list-style-type: none"> - Leer el sílabo. - Revisar el PPT de la clase. - Ingresar al enlace enviado para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué cambios le espera al factor humano en el siglo XXI? - Buscar información del tema de la próxima sesión. 	

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza las siguientes preguntas ¿Como ha ido evolucionando el factor humano en las empresas? - Se expondrá de manera individual las respuestas. - C: se realiza el cierre resaltando las ideas más relevantes y haciendo una síntesis de lo aprendido. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Qué cambios le espera al factor humano en el siglo XXI? - Metacognición para finalizar la sesión. 			
	2P	Practica 1: La importancia del factor humano	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, recopilando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica. - Se pregunta: ¿por qué es importante el factor humano? - D: se presenta el siguiente artículo: "El factor humano" Se realizará un debate del artículo. - En equipo se visualiza y revisar el video: "Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo" https://www.youtube.com/watch?v=f8l5lP7r5cw - Cada estudiante formulará su propio concepto de la importancia del factor humano en las organizaciones. - C: se realiza el cierre y cada grupo presenta el concepto formulado y solicita una presentación a través de una infografía. - Metacognición para finalizar la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes realizan un debate del artículo presentado. - Los estudiantes formaran grupos para responder las preguntas formuladas. - Responden las preguntas formuladas y realizan una infografía. 	Aprendizaje colaborativo	
2	4T	Administración del recurso humano como desafío para las organizaciones en la era tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da inicio al tema recordando la tarea de reflexión. - Se formula la pregunta: ¿Qué desafíos les espera a las organizaciones dentro de la era digital respecto al factor humano? - Se les invita a brindar sus aportes de sus saberes previos. - D: se presenta una lectura para el tema a tratar: "El Factor Humano en la Organizaciones" - Se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se realiza las siguientes preguntas: ¿Cómo se puede organizar a las personas de manera virtual? ¿Existirá en un futuro un equipo de trabajo enfocado en el factor humano?, ¿Por qué? - Se expondrá de manera grupal las respuestas, para ello se dará un tiempo oportuno. - C: se realiza el cierre rescatando los desafíos que le espera a la administración del factor humano. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Qué sistemas se necesitará para una mejor administración del factor humano en una empresa? - Metacognición para finalizar la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, a través de sus propias opiniones y formación de conceptos, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes formaran grupos para responder las preguntas formuladas. - Responden las preguntas formuladas generando debate. 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Leer el PPT de la siguiente clase. - Revisar el material de aprendizaje colgado en el aula virtual, para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué sistemas se necesitará para una mejor administración del factor humano en una empresa?
	2P	- Practica 2: Importancia de la administración del recurso humano	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, haciendo mención de las ideas más importantes de la teoría tocada en clase. - ¿Cuál es el mayor desafío que tienen las organizaciones hoy en día? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y 	Aprendizaje colaborativo	

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

		- Tendencias en la gestión estratégica de los recursos humanos	<p>D: se presentará un video: https://www.youtube.com/watch?v=ByZrZ_T_Fls</p> <p>En base al video presentado se les pedirá a los estudiantes elaborar un esquema en base a los 5 puntos clave en la gestión de recursos humanos.</p> <p>http://masterrecursoshumanos.edu.umh.es/2020/03/02/5-puntos-clave-en-la-gestion-estrategica-de-recursos-humanos/</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se formarán 5 grupos y cada grupo desarrollará un esquema basado en una empresa conocida. - C: se realiza el cierre y presentarán los trabajos. - Metacognición para finalizar la sesión. 	<p>compartiendo conceptos previos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes formaran 5 grupos para el desarrollo del esquema. - Responden las preguntas formuladas. 		
3	4T	Planeación estratégica de los recursos humanos en la actualidad.	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da inicio al tema recordando lo abordado en la sesión anterior. - A través de la herramienta virtual Kahoot, se formula la pregunta: ¿Qué desafíos les espera a las organizaciones dentro de la era digital y el factor humano? Para que los estudiantes puedan afianzar conceptos. - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT, sobre las definiciones y tipos de planeaciones. Se presentará el siguiente video "Plan estratégico Bimbo" para luego responder: ¿Qué se necesita para planificar la gestión de recursos humanos?: https://www.youtube.com/watch?v=H7oY55xAZrA - C: se realiza el cierre rescatando la importancia del factor humano en la empresa y su planeación. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo planificaría mi empresa? Los estudiantes tendrán que escoger una empresa para el desarrollo de la pregunta. - Metacognición para finalizar la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, brindando sus opiniones y toman apuntes del tema expuesto. - Participan como un juego de puntajes con la herramienta Kahoot. - Los estudiantes formaran grupos de trabajo para estudiar el caso de Bimbo y puedan participar desarrollando su pensamiento crítico lógico. - Responden las preguntas formuladas. 	Gamificación	<ul style="list-style-type: none"> - Leer el PPT de la siguiente clase. - Revisar el material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Cómo planificaría mi empresa?
	2P	<p>- Práctica 3: Plan estratégico de recursos humanos</p> <p>- Pasos para armar un plan estratégico de recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, haciendo mención de la teoría tocada en las clases anteriores, rescatando. - Se presenta el video 1: ¿cómo hacer un plan de recursos humanos que funcione? https://www.youtube.com/watch?v=rQEphnNN_CQ - Se pregunta ¿Cuáles son los pasos que tomar en cuenta para armar un plan estratégico de recursos humanos? - D: se presentará video 2: https://www.youtube.com/watch?v=INraEAFUQ0Y&t=9s - En base al video presentado se les pedirá a los estudiantes 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 - C: se realiza el cierre con la exposición de cada grupo. - Metacognición para finalizar la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y compartiendo conceptos previos del tema principal. - Los estudiantes formaran grupos para el desarrollo del plan estratégico. - Responden las preguntas formuladas y elaboran un esquema del video. 	Aprendizaje colaborativo	

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

4	4T	Sistemas de integración enfocado en el factor humano (casos)	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se formula la pregunta: ¿Qué es para ustedes un sistema de integración? - Se realizará una lluvia de ideas y se rescatará lo más relevante. - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se presentará el siguiente video y se les pedirá realicen un ejemplo de los sistemas que el área de recursos humanos debe tener en cuenta. - https://www.youtube.com/watch?v=gudCsv_Mv74 - C: se realiza el cierre rescatando la importancia de armar y tener en cuenta sistemas de integración en el área de gestión humana. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Qué sistemas de integración implementarías actualmente dentro de la organización? - Metacognición para finalizar la sesión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes de manera individual podrán responder las preguntas realizadas y a través del enlace de APP. 	Clase magistral activa	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el PPT de la siguiente clase. - Leer material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué sistemas de integración implementarías actualmente dentro de la organización? - Descargar y conocer la rúbrica de evaluación (colgada en el aula virtual)
	2P	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica 4: ¿Qué sistemas de integración existen actualmente? - Sistemas de integración enfocadas en el factor humano 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, recopilando los conceptos más importantes que se desarrollaron en los temas anteriores. - ¿Qué factores son considerados para tomar en cuenta el sistema de integración del área humana? - D: se presenta los siguientes videos: - https://www.youtube.com/watch?v=UJQuv6o6plw - Tendencias de Recursos Humanos 2021: el nuevo mundo del trabajo https://www.youtube.com/watch?v=f8l5jP7r5cw - Cada estudiante desarrollará las preguntas correspondientes a la evaluación. - C: se realiza el cierre destacando las ideas más relevantes y haciendo un resumen de todo lo desarrollado anteriormente. - Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Qué entiendes por desarrollo del talento humano? - Metacognición para finalizar la sesión. <p>C1-SC1 Ejercicios grupales de análisis de casos/Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica. - Desarrollan la evaluación de la unidad 1. - Recopilan toda la información importante. 	Aprendizaje colaborativo	

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 2		Nombre de la unidad:	Modelo de gestión y desarrollo del talento humano	Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de preparar un plan de desarrollo del talento humano, identificando y gestionando las competencias del colaborador dentro de la organización, en bien de su desarrollo personal profesional y de la organización, logrando así una sinergia de crecimiento.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Actividades sincronas (Videoclases)			Actividades de aprendizaje autónomo Asíncronas (Estudiante – aula virtual)	
			Actividades y recursos para la enseñanza (Docente)	Actividades y recursos para el aprendizaje (Estudiante)	Metodología		
5	4T	- ¿Qué es un modelo de gestión y su estructura organizacional?	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia con una presentación general del curso. - Se da a conocer el propósito del tema y a través de una lluvia de ideas se recopila información para direccionar la explicación y a través de la herramienta virtual Mentimeter, del siguiente enlace: https://www.mentimeter.com/ se responderá: - ¿Cuál crees que es la importancia de las estructuras organizacionales? - D: se presentan algunos casos de modelos de gestión organizacional. - Se presenta el video: "¿Qué es una Estructura Organizacional?" https://www.youtube.com/watch?v=0oXlq0NXmY - Se responderá las siguientes preguntas: ¿Dónde se ve reflejado la estructura organizacional? ¿Actualmente como es la estructura del área de Gestión Humana? ¿Qué importancia tiene la estructura organizacional? - Se expondrá de manera individual las respuestas. - C: se realiza el cierre resaltando las ideas más relevantes y haciendo una síntesis de lo aprendido. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Qué estructura organizacional te parece mejor? ¿Por qué? - Los estudiantes deberán investigar 2 empresas de cada estructura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Acceden a mentimeter - Los estudiantes analizan y dan respuesta a las preguntas propuestas. - Responden las preguntas formuladas, desarrollando su pensamiento crítico. 	Estudio de casos	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la clase. - Se revisa el material en el aula virtual - Se revisa el enlace enviado para responder a la pregunta de reflexión: - ¿Qué estructura organizacional te parece mejor? ¿Por qué? - Los estudiantes deberán investigar 2 empresas de cada estructura organizacional. - Busca información del tema de la próxima clase 	
	2P	- Práctica 5: ¿Qué importancia tiene la Estructura Organizacional?	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, rescatando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica y se da a conocer el propósito del tema ¿Cuál es la importancia de la estructura organizacional? ¿Qué se debe tener en cuenta para armar la estructura organizacional? - D: se presenta el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=NpsfJIWNlq - Cada grupo identificará las diferentes estructuras organizacionales y lo presentará rescatando la importancia y características de cada uno 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes formaran grupos para responder las preguntas formuladas. - Realizarán el trabajo grupal y seguidamente expondrán. 	Aprendizaje colaborativo		

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - C: se realizará el cierre y cada grupo presentará los diferentes tipos de organización. 			
6	4T	<ul style="list-style-type: none"> - Descripción y análisis de las competencias que el reclutador debe tener en función al candidato 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - A través de la herramienta virtual Jamboard, se envía el enlace: https://edu.google.com/intl/es-419/products/jamboard/ - Se formula la pregunta: ¿Qué competencias crees que un reclutador debe tener o desarrollar? - Se les invita a brindar sus aportes de sus saberes previos. - D: se presenta un video: "Reclutador rudo" https://www.youtube.com/watch?v=s07dWNJZxvY - Se realizará las siguientes preguntas: ¿Qué competencias crees que tiene el entrevistador?, ¿Todos podemos ser reclutadores? Y ¿Qué haría si te piden reclutar un puesto? - Se expondrá de manera personal las respuestas, para ello se dará un tiempo oportuno. - C: se realiza el cierre rescatando las competencias más destacadas que debe tener el reclutador. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Qué competencias tengo y qué nivel para poder realizar las funciones del reclutador? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, a través de sus propias opiniones y formación de conceptos, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes analizarán las preguntas realizadas y podrán compartir. - Responden las preguntas formuladas generando debate. 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material de aprendizaje colgado en el aula virtual, para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué competencias debo desarrollar para enfrentar los retos de gestión humana en la actualidad?
	2P	<ul style="list-style-type: none"> -- Práctica 6: Importancia de conocer las competencias de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - se inicia el tema, haciendo mención de las ideas más importantes de la teoría tocada en clase. - ¿Por qué es importante contar con la misión y visión de la empresa? D: se presenta videos: "Gestión por competencias" https://www.youtube.com/watch?v=hHYIUB3Jjyc&t=45s https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2019/01/cual-es-el-perfil-del-lider-de-una-organizacion/ - 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. - Se formarán grupos y cada grupo desarrollará los perfiles solicitados. - Se les presentará el siguiente video para concluir https://www.youtube.com/watch?v=SvO_7-ryC64 - C: se realiza el cierre y presentarán los trabajos solicitados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y compartiendo sus ideas y conceptos previos. - Los estudiantes formaran 5 grupos para el desarrollo del perfil solicitado. 	Aprendizaje colaborativo	
7	4T	<ul style="list-style-type: none"> - El proceso de <i>onboarding</i> y <i>user experience</i> en el <i>journey map</i> del colaborador 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da inicio al tema recordando lo abordado en la sesión anterior. - A través de la herramienta virtual Mentimeter, se envía el siguiente enlace: https://kahoot.com/ - Se formula preguntas: ¿Qué desearían saber antes de ingresar a laborar en una empresa?, ¿Qué se entiende por onboarding e inducción? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, brindando sus opiniones y toman apuntes del tema expuesto. 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Cómo implementar el proceso de Onboarding?

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT - Se dará a conocer definiciones e importancia. - Se presentará el siguiente video "¿Qué es Onboarding?" https://www.youtube.com/watch?v=rjNIEZPfwol - Se formarán grupos para que puedan responder las siguientes preguntas: ¿En qué se diferencia el onboarding de la inducción? - Realizar un listado con ventajas y desventajas del Onboarding digital - C: se realiza el cierre rescatando la importancia del onboarding. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo innovarías tu centro educativo al momento de ingresar a un nuevo curso? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes forman grupos de trabajo para desarrollar lo solicitado en donde podrán analizar y estimularlos a la innovación. - Responden las preguntas formuladas. 		<ul style="list-style-type: none"> - Rubrica de Evaluación colgada en el aula virtual.
2P	<ul style="list-style-type: none"> - Práctica 7: Pasos para implementar el proceso de onboarding 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, haciendo mención de la teoría tocada en las clases anteriores, rescatando. - ¿Cuál es la importancia del onboarding? - D: se presentará un video: https://www.youtube.com/watch?v=w3qlb59ZgwU - En base al video presentado se les pedirá a los estudiantes elaborar un esquema de las ideas más importantes para cada uno de ellos. - Posterior a ello se les presentará el siguiente link: https://factorialhr.es/blog/onboarding-digital/ - Se formará grupos y en base al link se realiza lo siguiente: Armar un esquema sobre los pasos que se debe seguir para diseñar un proceso de onboarding. - C: se realiza el cierre con la exposición de cada grupo. <p>C1-SC2 Plan de gestión del talento humano/Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y compartiendo conceptos previos del tema principal. - Los estudiantes formaran grupos para el armar un esquema de onboarding. - Responden las preguntas formuladas. 	Aprendizaje orientado a proyectos		
8	<ul style="list-style-type: none"> - El <i>empowerment</i>, <i>accountability</i> y el <i>engagement</i> en el impacto al capital psicológico - Ventajas de dar <i>empowerment</i>, <i>accountability</i> y <i>engagement</i> en la empresa - Practica 8: Ventajas de dar <i>empowerment</i>, 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da inicio al tema recordando la clase anterior - Se formula la pregunta: ¿Creen que es importante dar poder a los trabajadores dentro de la organización? - Se realizará una lluvia de ideas a través de la herramienta virtual Mentimeter, se envía el siguiente enlace: https://www.mentimeter.com/ - D: se presenta el tema a tratar por medio de un ppt. - Se presentará los siguientes videos y se les pedirá realicen grupos para poder 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 - ¿Cómo el <i>empowerment</i> ayuda a crecer la empresa desde la psicología?, ¿Qué repercusiones psicológicas tiene la 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes de manera grupal podrán responder las preguntas realizadas y a través del enlace de APP. - Cada estudiante desarrollará las preguntas: - ¿Cómo generar <i>empowerment</i>? 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Desde la psicología como se puede utilizar en el proceso de <i>empowerment</i>, <i>accountability</i> y <i>engagement</i>? 	

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	accountability y engagement en la empresa	<p>accountability en la organización?, ¿Qué repercusiones psicológicas trae consigo el engagement?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finalmente analicen el video: Empoderamiento https://www.youtube.com/watch?v=KkeLGiGxJLo - Se le pedirá a cada estudiante desarrollar lo siguiente: - ¿Cómo generar empowerment? Y ¿Qué impacto genera el accountability y engagement en las organizaciones? - C: se realiza el cierre rescatando la importancia de cada punto tratado - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo puedo generar empowerment, accountability y engagement en mi aula? 	- Qué impacto genera el accountability y engagement en las organizaciones.	
2P		<p>EVALUACIÓN PARCIAL Evaluación individual teórico-práctica/ Prueba mixta</p>	- Los estudiantes son evaluados de manera individual a través de una prueba mixta	

Unidad 3	Nombre de la unidad:	Retención del talento humano y la medición del potencial de talento	Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar diferentes herramientas de retención del capital humano, manejando recursos que ayudarán en el diseño de estrategias dentro de las políticas del área de RRHH.	Duración en horas	24
-----------------	-----------------------------	--	---	--	--------------------------	----

Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Actividades sincronas (Videoclases)			Actividades de aprendizaje autónomo Asíncronas (Estudiante – aula virtual)
			Actividades y recursos para la enseñanza (Docente)	Actividades y recursos para el aprendizaje (Estudiante)	Metodología	
9	4T	- Políticas de retención del talento humano basado en competencias	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da a conocer el propósito del tema a y través de una lluvia de ideas se recopila información para direccionar la explicación y a través de la herramienta virtual Mentimeter, del siguiente enlace: https://www.mentimeter.com/ se responderá: - ¿Cómo se retiene actualmente el talento humano? - ¿Cómo retendrías a tu personal si tuvieras una empresa? - D: se presenta el tema a tratar por medio de un ppt. - Se presenta el video: "¿Cómo retener talento en una empresa?" https://www.youtube.com/watch?v=apyj-ek8r5c - Se responderá las siguientes preguntas: ¿Qué ideas podrías rescatar del video?, ¿Cómo podrías retener en base al video?, ¿Por qué crees que se debe retener a los talentos? - Se expondrá de manera individual las respuestas. - C: Se realiza el cierre resaltando las ideas más relevantes y haciendo una síntesis de lo aprendido. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Crees que las políticas de retención deben cambiar y por qué? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Acceden a mentimeter - Los estudiantes analizan y dan respuesta a las preguntas propuestas. - Responden las preguntas formuladas, desarrollando su pensamiento crítico. - Interiorizar el tema desarrollado. 	Clase magistral activa	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la clase. - Se revisa el material en el aula virtual - Se revisa el enlace enviado para responder a la pregunta de reflexión: ¿Crees que las políticas de retención deben cambiar y por qué? - Busca información del tema de la próxima clase.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

		<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué importancia tiene implementar políticas de retención en una empresa? - Práctica 9: ¿Qué importancia tiene implementar políticas de retención en una empresa? 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, rescatando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica. ¿Cuál es la importancia de retener el talento humano? ¿Qué se debe tener en cuenta para armar la política de retención? - D: se presenta el siguiente video: https://www.youtube.com/watch?v=6iXJBTmGMO - Se forman grupos y se les pedirá identificar los temas más importantes a tomar en cuenta para retener al talento humano y qué ventajas tiene. - Diseñarán una política de retención tomando en cuenta los puntos más importantes de retención. - C: se realizará el cierre y cada grupo presentando sus políticas de retención. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes formaran grupos para realizar las prácticas solicitadas y responder las preguntas formuladas. - Realizarán el trabajo grupal y lo expondrán. 	Aprendizaje colaborativo	
10	4T	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo emocional vs necesidad económica como estrategia de desarrollo del factor humano 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se da inicio al tema recordando la tarea de reflexión. - A través de la herramienta virtual Jamboard, se envía el enlace: https://edu.google.com/intl/es-419/products/jamboard/ - Se formula las preguntas: ¿Qué es un salario emocional? ¿Hay necesidades económicas en una empresa? ¿Cuáles crees que son? - D: se presenta un video: "Salario Emocional" https://www.youtube.com/watch?v=dfnX46o9dZc - Se presenta el tema a tratar por medio de un PPT - Se solita lo siguiente: Rescate un mínimo de 4 claves importantes sobre la importancia del salario emocional - Se expondrá de manera personal las respuestas, para ello se dará un tiempo oportuno. - Se presentan Casos de Sueldo emocional vs necesidad económica como estrategia de desarrollo del factor humano C: se realiza el cierre rescatando las ideas más destacadas sobre la importancia del salario emocional. - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Crees que es necesario tomar en cuenta la pirámide de necesidades de Maslow?, ¿Qué ventajas tiene el sueldo emocional vs el económico? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, a través de sus propias opiniones y formación de conceptos, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes analizarán las preguntas realizadas y podrán compartir. - Responden las preguntas formuladas generando debate. 	Estudio de casos	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material de aprendizaje colgado en el aula virtual, para responder a la pregunta de reflexión: - ¿Qué ventajas tiene el sueldo emocional vs el económico?.
	2P	<ul style="list-style-type: none"> - Destacar las ventajas del salario emocional y sustentar a través de una política - Práctica 10: Destacar las ventajas del salario emocional y sustentar a través de una política 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se recoge saberes previos ¿Por qué es importante saber sobre salario emocional? D: se presentará video 1: https://www.youtube.com/watch?v=gZBRfVknS1Q&t=217s - En base al video presentado se les pedirá a los estudiantes elaborar una lista sobre consideraciones a tomar en cuenta como salario emocional y la importancia de implementarlo. - Se formarán grupos y cada grupo expondrá lo solicitado. - Se les presentará el siguiente video 2 para concluir. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y compartiendo sus ideas y conceptos previos. - Los estudiantes formaran grupos para el desarrollar la lista de 	Aprendizaje experiencial	

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			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. - C: se realiza el cierre y presentarán los trabajos solicitados.	consideraciones sobre el salario emocional.		
11	4T	- Métodos modernos de evaluación de desempeño enfocado en el desarrollo del factor humano	- I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - A través de la herramienta virtual Jamboard, se envía el siguiente enlace: https://edu.google.com/intl/es-419/products/jamboard/ - Se formula la siguiente pregunta: ¿Qué modelos de evaluación de desempeño conoces? - Se presentan Casos de Evaluación de desempeño enfocado en el desarrollo del factor humano - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se dará a conocer definiciones e importancia de los métodos de evaluación. - Se presentará el siguiente video "Mirando hacia adelante: Su evaluación del desempeño" https://www.youtube.com/watch?v=dYiElaE4TjA - Se formarán grupos para que puedan responder las siguientes preguntas: - ¿Qué beneficios trae la evaluación de desempeño en la organización?, ¿Qué espera el personal de su evaluación de desempeño? y ¿Por qué las empresas realizan la evaluación de desempeño? Destaca algunas ventajas - C: se realiza el cierre rescatando las ideas más importantes - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: - ¿Qué consecuencias negativas y positivas traería la evaluación de desempeño?	- Los estudiantes participan durante la clase, brindando sus opiniones y toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes forman grupos de trabajo para desarrollar lo solicitado en donde podrán analizar y estimularlos a la innovación. - Responden las preguntas formuladas.	Estudio de casos	- Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué consecuencias negativas y positivas traería la evaluación de desempeño?
	2P	- Pasos para seguir una evaluación de desempeño - Práctica 11: Métodos para realizar una evaluación de desempeño	- I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, haciendo mención de las ideas más importantes de la teoría tocada en la sesión. Se inicia con la pregunta ¿Qué métodos para realizar una evaluación de desempeño? y ¿Cuál prefieres? D: se formarán grupos para vean y analicen el video: "Evaluación de desempeño" https://www.youtube.com/watch?v=hduo5Bc1wr4 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 - C: se realiza el cierre y presentarán los trabajos solicitados de la práctica.	- Los estudiantes participan durante la práctica, trabajan en grupo y comparten conceptos tema principal. - Los estudiantes formaran grupos para escenificar una evaluación de desempeño. - Desarrollan la práctica. - Comparten lo aprendido.	Aprendizaje colaborativo	
12	4T	- El liderazgo autentico, para un ambiente saludable y resiliente	- I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - A través de la herramienta virtual Kahoot, se envía el siguiente enlace: https://kahoot.it/	- Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto.	Aprendizaje colaborativo	- Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

		dentro del ámbito organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Se formula las siguiente preguntas: - ¿Qué es un líder? Y ¿Qué lo hace ser autentico? - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se presentará el siguiente video: "Aprende 3 Comportamientos de un Líder Auténtico - Invictus - Nelson Mandela" https://www.youtube.com/watch?v=rHd242UtyFc - Se les presentará las siguientes preguntas y compartir: - ¿Cuál es la característica más importante del liderazgo autentico? - ¿Qué hace que un líder será autentico? - C: se realiza el cierre rescatando la importancia de cada punto tratado - Se formula las siguientes preguntas para la reflexión: ¿En que resalta el un líder autentico?, ¿Cuáles son los beneficios del liderazgo autentico? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes de manera grupal podrán responder las preguntas realizadas y a través del enlace de APP. 		<p>a la pregunta de reflexión: ¿Te consideras un líder? ¿Por qué?</p> <p>-Rubrica de Evaluación colgada en el aula virtual.</p>
2P		<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios de contar con buenos lideres dentro de la organización - Practica 12: Los beneficios de contar con buenos lideres dentro de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior. - ¿Qué características debe tener un líder? - D: 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 se podría desarrollar las características más importantes del líder? Y ¿Qué benéficos obtiene la empresa cuando tiene buenos lideres? - C: se realiza el cierre destacando las ideas más relevantes y haciendo un resumen del tema desarrollado. - Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Te consideras un líder? ¿Por qué? <p>C2-SC1 Exposición grupal del proyecto elaborado/Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica desarrollando la evaluación de la unidad. - Recopilan toda la información importante. 	Aprendizaje colaborativo	

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 4		Nombre de la unidad:	Integración del desarrollo del talento y el proceso estratégico de las organizaciones	Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar el significado de integración del desarrollo del factor humano dentro de las organizaciones y la necesidad de ir realizando un seguimiento continuo del mismo.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Actividades sincronas (Videoclases)			Actividades de aprendizaje autónomo Asíncronas (Estudiante – aula virtual)	
			Actividades y recursos para la enseñanza (Docente)	Actividades y recursos para el aprendizaje (Estudiante)	Metodología		
13	4T	- El factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad	<p>- I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión.</p> <p>- Se da a conocer el propósito del tema y a través de la herramienta virtual jamboard, con el enlace: https://edu.google.com/intl/es-419/products/jamboard/ se invita a una lluvia de ideas donde se recopila información para direccionar la explicación del tema, iniciando con las siguientes preguntas:</p> <p>- ¿Qué es la competitividad en el ámbito laboral?</p> <p>- ¿Crees qué es importante la competitividad dentro de una organización?</p> <p>- D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT.</p> <p>- Se presenta el video: "¿Qué es Competitividad?" https://www.youtube.com/watch?v=9SfQ0hYkAoE</p> <p>- Se realiza las siguientes preguntas:</p> <p>¿Qué es competitividad y qué es la competitividad en forma relativa?, ¿Cómo se puede ser competitivo? Y ¿Cuáles son las ventajas?</p> <p>- Las respuestas se expondrán de manera individual.</p> <p>C: Se realiza el cierre resaltando las ideas más relevantes y haciendo una síntesis de lo aprendido.</p> <p>- Se formula la siguiente pregunta para la reflexión:</p> <p>¿Puede haber desventajas en la competitividad dentro de una organización? y ¿Qué necesito para ser competente?</p>	<p>- Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto.</p> <p>- Acceden a jamboard</p> <p>- Los estudiantes analizan y dan respuesta a las preguntas planteadas.</p> <p>- Responden las preguntas formuladas, desarrollando su pensamiento crítico.</p> <p>- Interiorizar el tema desarrollado.</p>	Clase magistral activa	<p>- Se revisará el PPT de la clase.</p> <p>- Se revisa el material en el aula virtual</p> <p>- Se revisa el enlace enviado para responder a la pregunta de reflexión:</p> <p>¿Crees que las políticas de retención deben cambiar y por qué?</p> <p>- Busca información del tema de la próxima clase.</p>	
	2P	- Práctica 13: - ¿Qué importancia tiene la competitividad para generar mayor productividad?	<p>- I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión.</p> <p>- Se inicia el tema, rescatando los conceptos más importantes que se desarrolló en la clase teórica.</p> <p>¿Qué diferencia hay entre competencia y competitividad?</p> <p>- D: se presenta el siguiente video: Los Pilares de la Competitividad Empresarial https://www.youtube.com/watch?v=GwR7inkGag</p> <p>- Se forman grupos y se les pide: En base al video presentado desarrollar las siguientes preguntas:</p>	<p>- Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto.</p> <p>- Desarrollan la práctica.</p> <p>- Los estudiantes formaran grupos para responder las preguntas formuladas.</p>	Aprendizaje basado en problemas		

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la competitividad?, importancia, relación de competencia con competitividad. - ¿Cómo ser más competitivo para producir más? - C: se realiza el cierre y cada grupo presenta el desarrollo de las preguntas, así como el resumen del tema tratado. - Pregunta de reflexión: ¿Tengo actitudes para ser competente? ¿Cuáles? 			
14	4T	<ul style="list-style-type: none"> - El factor humano como ventaja competitiva para la organización moderna 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - A través de la herramienta virtual mentimeter, en el enlace: https://www.mentimeter.com/, se solicita responder las siguientes preguntas: ¿Es bueno ser competitivo? ¿Qué ventajas nos trate la competitividad? - D: se presenta un video: "La Importancia del Factor Humano en las Organizaciones" https://www.youtube.com/watch?v=mCulEcCbiso - Se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se solicita resolver las siguientes preguntas: - ¿Por qué el factor humano es el eje clave de la gestión administrativa? - ¿Ser competitivo es lo mismo que ser productivo? - C: se realiza el cierre rescatando las ideas más destacadas sobre la importancia del factor humano como medio de crecimiento y productividad. - Se formula las siguientes preguntas para la reflexión: ¿Por qué es importante tomar en cuenta los 3 aspectos del factor humano y la competitividad según Chiavenato? - ¿Cómo invertirías en el factor humano? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, a través de sus propias opiniones y formación de conceptos, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes analizarán las preguntas realizadas y podrán compartir. - Responden las preguntas formuladas generando debate. 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material de aprendizaje colgado en el aula virtual, para responder a la pregunta de reflexión: - ¿Por qué es importante tomar en cuenta los 3 aspectos del factor humano y la competitividad según Chiavenato?
	2P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica 14: Identificar ventajas de invertir en el factor humano para ser competitivos 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - ¿Cómo el factor humano puede ser una ventaja competitiva? - D: Se presenta un video: Competitividad empresarial https://www.youtube.com/watch?v=OROrQrDhSGg - En base al video presentado se les pide a los estudiantes 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 expondrá su esquema. - C: se realiza el cierre rescatando las ventajas de invertir en capital humano y con la pregunta ¿Cómo la gestión del talento humano puede aportar en esta misión de la competitividad? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajando en grupo y compartiendo sus ideas y conceptos previos. - Los estudiantes formaran grupos para el desarrollar la práctica. 	Aprendizaje colaborativo	
15	4T	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnología de información y comunicación aplicada a la administración del potencial humano 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Por medio de la herramienta virtual Jamboard, se responde algunas preguntas, enlace: https://edu.google.com/intl/es-419/products/jamboard/ - ¿Cuál es la importancia de la tecnología en las empresas y en el factor humano? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, brindando sus opiniones y toman apuntes del tema expuesto. 	Gamificación	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión:

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se dará a conocer definiciones e importancia de estar a la vanguardia de la innovación en la era digital - Se presenta el siguiente video: "5 tendencias para RRHH" https://www.youtube.com/watch?v=6bMDYWO5_d8 - Se forma grupos para responder las siguientes preguntas: - ¿Qué nuevas tendencias existen?, ¿Cómo ayuda la tecnología para ayudar a las empresas a crecer? Y ¿Qué relación tienen la tecnología con la generación actual? - C: se realiza el cierre rescatando las ideas más importantes - Se formula la siguiente pregunta para la reflexión: ¿Cómo ayuda la tecnología al trabajo en equipo? 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes forman grupos de trabajo para desarrollar lo solicitado en donde podrán analizar y estimularlos a la innovación. - Responden las preguntas formuladas. 		<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo ayuda la tecnología al trabajo en equipo? - Rubrica de evaluación
	2P	<ul style="list-style-type: none"> - Practica 15: Identificar la importancia y los beneficios de la tecnología para el crecimiento de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se inicia el tema, recopilando los puntos más importantes de la clase teórica anterior. - ¿Qué herramientas tecnológicas usas para comunicarte? - D: se presenta el video: "Por qué es importante la tecnología en RRHH": https://www.youtube.com/watch?v=lb69qug5kfw - 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. - C: se realiza el cierre presentando las propuestas de cada grupo. Se deja la siguiente pregunta para reflexión: ¿Cómo utilizar la tecnología con generaciones anteriores? <p>C2-SC2 Ejercicio grupal de análisis de casos/Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la práctica, trabajan en grupo y comparten conceptos tema principal. - Los estudiantes formaran grupos para realizar la propuesta de usar la tecnología. - Comparten lo aprendido. 	Aprendizaje orientado a proyectos	
16	4T	<ul style="list-style-type: none"> - Las relaciones laborales y su implicancia en el desarrollo organizacional - La responsabilidad social empresarial - Consolidar la importancia de la relación social desde la gestión humana y como esto ayuda a las relaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - I: se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - A través de la herramienta virtual Kahoot, se envía el siguiente enlace: https://kahoot.it/ - Se formula las siguientes preguntas: - ¿Tiene importancia las relaciones laborales? - ¿Qué implicancia tiene el mantener óptimas relaciones laborales? - ¿Qué entiendes por responsabilidad social? - D: se presenta el tema a tratar por medio de un PPT. - Se presenta el siguiente video: Relaciones Laborales https://www.youtube.com/watch?v=PuQ2sr2i0o - Se les presenta las siguientes preguntas y comparten: - ¿Por qué el equilibrio entre la naturaleza, sociedad y empresa es importante? - Posterior se presenta el video "Responsabilidad Social Empresarial en el Perú", y comparten el tema central 	<ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes participan durante la clase, toman apuntes del tema expuesto. - Los estudiantes de manera grupal podrán responder las preguntas realizadas y a través del enlace de APP. 	Aprendizaje basado en problemas	<ul style="list-style-type: none"> - Se revisará el PPT de la siguiente clase. - Se revisa material bibliográfico para responder a la pregunta de reflexión: ¿Qué ventajas trae las buenas relaciones laborales? Y ¿Qué genera el ser responsable social?

Las actividades de aprendizaje autónomo en el aula virtual son las realizadas por el estudiante. Cada semana, el docente tiene el rol de monitorear, supervisar, evaluar y retroalimentar estas actividades, además de atender los foros y las comunicaciones generadas en el aula virtual.

HOJA CALENDARIO– PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

			<ul style="list-style-type: none"> - https://www.youtube.com/watch?v=fiEfEblG1xQ - C: se realiza el cierre rescatando la importancia de cada punto tratado - Se formula las siguientes preguntas para la reflexión: ¿Qué ventajas trae las buenas relaciones laborales? ¿Qué genera el ser responsable social? 			
	2P		<p>EVALUACIÓN FINAL Ejercicios grupales de análisis de casos/Rúbrica de evaluación.</p>	- Los estudiantes participan de la evaluación final a través de ejercicios grupales de análisis de casos.		