

EVIDENCIAS DE LA MATERIA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CARRERA: INGENIERIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

SISTEMA: ESCOLARIZADO

UNIDAD 1

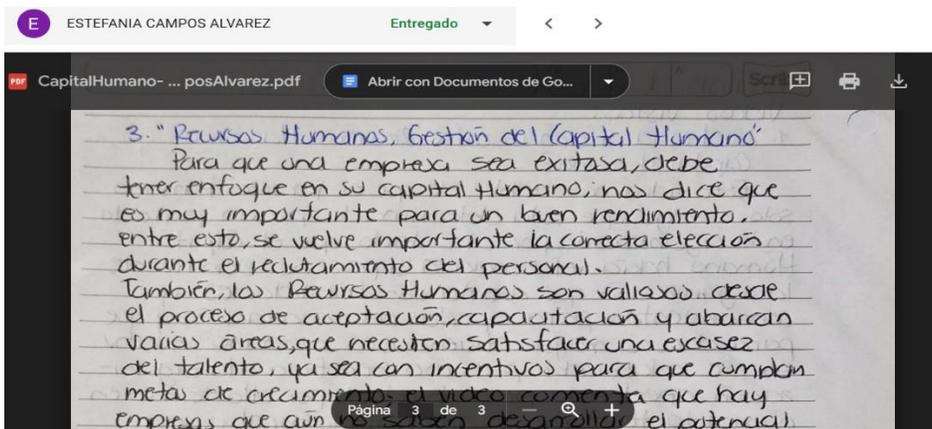
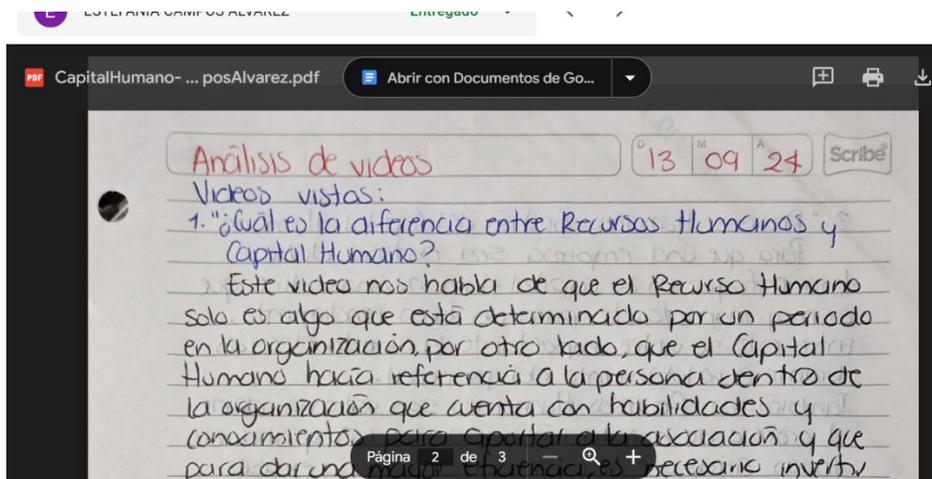
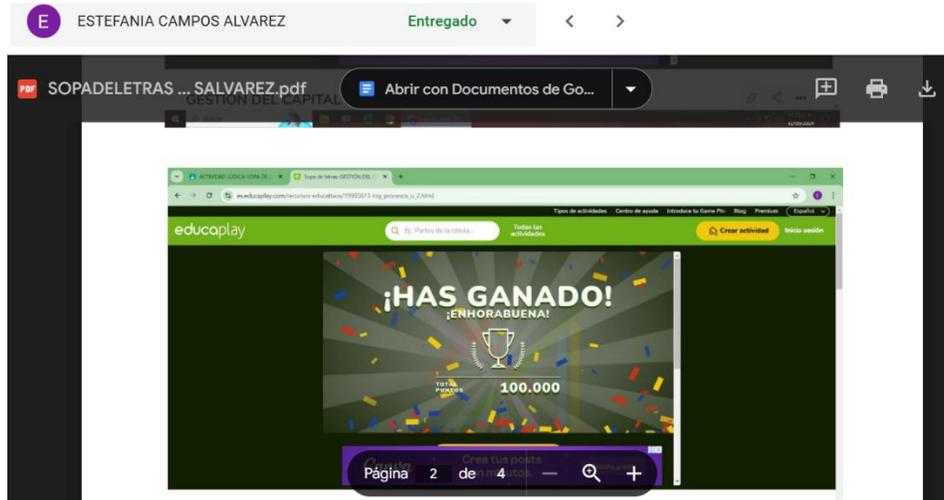
GRUPO: 507 B

DOCENTE: YARI DE LA LUZ ALFARO CARVAJAL

UNIDAD I
LISTA DE COTEJO PARA ACTIVIDAD LÚDICA:
SOPA DE LETRAS-VÍDEOS-INFOGRAFÍA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE: SAN ANDRÉS TUXTLA		ASIGNATURA. GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO			GRUPO. 507 B
NOMBRE DEL DOCENTE: ING. YARI DE LA LUZ ALFARO CARVAJAL		FECHA:			
NOMBRE DE (LOS) ALUMNO (S): CAMPOS ALVAREZ ESTEFANIA		UNIDAD No.1			
		TEMA: ACTIVIDAD LÚDICA, SOPA DE LETRAS Y VÍDEO.			
INSTRUCCIÓN					
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.					
VALOR DEL REACTIVO %PLANEADO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE			OBSERVACIONES
		SI	NO	%REAL	
2	Incluye datos generales para ingresar a Educaplay: Nombre, Apellido o número de control.	SI			
4	Puntualidad en la realización de las actividades.	SI			
4	Cumplió con el tiempo establecido para realizar la sopa de letras.	SI			
4	Utilizo hasta 2 intentos para realizar la actividad de sopa de letras.	SI			
4	Localizo todas las palabras de la sopa de letras. Integro la evidencia a la plataforma de acuerdo a lo	SI			
4	Realizó el análisis y comentario del vídeo anexado.	SI			
4	Realizó en equipos la actividad de infografía, anexan diversas definiciones.	SI			
4	La infografía tiene secuencia, presentación, limpieza y formalidad.	SI			
30%	Calificación.				

ACTIVIDAD REALIZADA EN EDUCAPLAY E INTEGRADAD EN CLASSROOM.



GUIA DE OBSERVACIÓN PARA EXPOSICION

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA		NOMBRE DEL CURSO: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO		
NOMBRE DEL DOCENTE: I.I. YARI DE LA LUZ ALFARO CARVAJAL		TEMA: GRUPO: 507 B UNIDAD: 1		
OBJETIVO DE LA PRÁCTICA: Realizar la explicación de los muestreos asignados. LOS EQUIPOS EXPONEN EL TEMA ASIGNADO TIPOS DE MUESTREOS				
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE DE LOS ALUMNOS: CAMPOS ALVAREZ ESTEFANIA, SEBA IXTEPAN ELIZABETH, PASCUAL MIXTEGA IRAIS YAMILET, VERGARA POLITO ROBERTO				
INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN				
Revisar los documentos o actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados “SI” cuando la evidencia a evaluar se cumple; en caso contrario marque “NO”. En la columna “OBSERVACIONES” ocúpela cuando tenga que hacer comentarios referentes a lo observado.				
VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	Dominio del tema (divagaciones, claridad y uso de ejemplos)	SI		
2	Orden y claridad en la exposición	SI		
2	Dominio del auditorio	SI		
2	Material utilizado	SI		
2	Dicción	SI		
2	Manejo del tiempo	SI		
2	Presentación: limpieza y formalidad	SI		
2	Claridad: Desarrolla el tema y tiene una secuencia estructurada.	SI		
1	Ortografía: Utilización correcta de palabras, proposiciones y enlace.	SI		
2	Ordena adecuadamente la información, los cuadros contienen la información necesaria del tema.	SI		
2	Agrupamiento de la información.	SI		
20%	CALIFICACIÓN			

ACTIVIDAD ENTREGADA EN CLASSROOM

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado

MapaConceptual_U1.pdf

Abrir con Documentos de Go...

CARRERA: ING. GESTIÓN EMPRESARIAL

**INTEGRANTES: ELIZABETH SEBA IXTEPAN
ESTEFANIA CAMPOS ÁLVAREZ
IRAS YAMILET PASCUAL MIXTEGA
ROBERTO VERGARA POLITO**

ASIGNATURA: GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

Página 1 de 4

ESTEFANIA CAMPOS ALVAREZ Entregado

CAPITALHUMAN ... LLA_507B.pdf

Abrir con Documentos de Go...

MODELO QUINTANILLA (1991)

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA
INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL 507-B

INTEGRANTES:
Estefanía Campos Alvarez
Elizabeth Seba Ixtepan
Amayrani Pixta Ixba

¿Qué es el Modelo Quintanilla (1991)?

Página de 7

ESTEFANIA CAMPOS ALVAREZ Entregado

Amayrani Pixta Ixba

CAPITALHUMAN ... LLA_507B.pdf

Abrir con Documentos de Go...

¿Qué es el Modelo Quintanilla (1991)?

Es un modelo en el que expone los principales elementos y funciones a partir del entorno y su relación con la organización, establece la política de personal y formula la existencia de cuatro funciones, entre los que plantea el subsistema de integración y socialización.



Página 2 de 7

ACTIVIDAD ADICIONAL REALIZADA EN LA PLATAFORMA, 10%

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado < >

MapaConceptual_U1.pdf.pdf Abrir con Documentos de Go...

CARRERA: ING. GESTIÓN EMPRESARIAL

INTEGRANTES: ELIZABETH SEBA IXTEPAN
ESTEFANIA CAMPOS ÁLVAREZ
IRAIS YAMILET PASCUAL MIXTEGA
ROBERTO VERGARA POLITO

Página 1 de 4 ASIGNATURA: GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado < >

Modelo de Werther y Davis (1992)

Estos autores enfatizan los objetivos organizacionales, funcionales, sociales y operacionales de las empresas, las cuales tienen el objetivo de crear una eficiente gestión de recursos humanos. Como base de esto, se toman en cuenta el micro y macroentorno de la empresa, puesto que estos influyen de manera directa en todos los aspectos relacionados con las relaciones humanas (selección, retención, relaciones humanas, remuneraciones, entre otros).

Modelo de Harper & Lynch (1992)

Este enfoque se centra en la alineación entre los objetivos empresariales y las prácticas de gestión de recursos humanos, es decir, el plan estratégico de la organización como partida. Propone un marco de trabajo que integra la administración de la calidad y la mejora continua en la gestión del talento humano, esto como parte de un manejo óptimo de los RR. HH. A pesar de esto, no se incluyen aspectos relacionados el reclutamiento y socialización.

Modelo de Beer et al. (1992)

Este enfoque enfatiza la importancia de un sistema de GRH coherente y alineado

LISTA DE COTEJO PARA MAPA CONCEPTUAL

INSTITUTO TECNOLÒGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA		ASIGNATÙRA: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO		
NOMBRE DEL DOCENTE: ING. YARI DE LA LUZ ALFARO CARVAJAL		GRUPO: 507 B UNIDAD: 1		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE(S) DEL ALUMNO(S): CAMPOS ALVAREZ ESTEFANIA, SEBA IXTEPAN ELIZABETH, PASCUAL MIXTEGA IRAIS YAMILET, VERGARA POLITO ROBERTO				
FECHA:				
NOMBRE DEL TEMA: Elaborar mapa conceptual con la información de la unidad. Trabajo en equipo.				
INSTRUCCIONES				
Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO %	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	Puntualidad: Día y horario asignado.	SI		
1	Portada: Incluye Escuela, Carrera, Asignatura, Docente, Alumno(s), Grupo, Lugar y fecha de entrega.	SI		
2	Claridad: Desarrolla el tema y tiene una secuencia estructurada.	NO		
1	Ortografía: Utilización correcta de palabras, proposiciones y enlace.	SI		
2	Ordena adecuadamente la información, los cuadros contienen la información necesaria del tema.	SI		
1	Agrupamiento de la información.	SI		
1	Memoria Visual (colores, símbolos, flechas, grupos de palabras resaltadas)	SI		
1	Incluye bibliografía: deben especificar por lo menos dos libros, revistas o páginas web consultadas.	SI		
10%	CALIFICACIÓN			

ACTIVIDAD ENTREGADA EN CLASRROM

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado

MapaConceptual_U1.pdf.pdf Abrir con Documentos de Go...

CARRERA: ING. GESTIÓN EMPRESARIAL

INTEGRANTES: ELIZABETH SEBA IXTEPAN ESTEFANIA CAMPOS ÁLVAREZ IRAI YAMILET PASCUAL MIXTEGA ROBERTO VERGARA POLITO

Página 1 de 4 ASIGNATURA: GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado

MapaConceptual_U1.pdf.pdf Abrir con Documentos de Go...

The concept map is centered on 'CAPITAL HUMANO' (Human Capital) in a yellow box. It branches into five main areas: 'GESTIÓN ESTRATÉGICA' (Strategic Management), 'CAPITAL HUMANO' (Human Capital), 'GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO' (Human Talent Management), 'EL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA' (The Strategic Management Process), and 'VENTAJA COMPETITIVA' (Competitive Advantage). Each area has a descriptive text box and a sub-section box. 'GESTIÓN ESTRATÉGICA' includes 'ESTRATEGIA' (Strategy) and 'GESTIÓN' (Management). 'EL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA' includes 'IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA' (Importance of Strategic Management). 'GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO' includes 'GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO' (Human Resource Management). 'VENTAJA COMPETITIVA' includes 'CARACTERÍSTICAS DE UNA VENTAJA COMPETITIVA' (Characteristics of a Competitive Advantage).

CAPITAL HUMANO

GESTIÓN ESTRATÉGICA

La gestión estratégica es un proceso de evaluación sistemática del negocio, mediante el que se definen los objetivos a largo plazo, se identifican metas, objetivos y algún muy importante: se desarrolla estrategias para alcanzar los objetivos y se localizan recursos para ponerlos en marcha.

ESTRATEGIA

Es el ámbito empresarial una estrategia es el plan de acción que dirige la administración para competir con éxito y obtener ventajas, a partir de un conjunto integrado de opciones. La estrategia está relacionada con competir de manera diferente, hacer lo que los competidores no hacen o hacer lo que se pueden hacer.

GESTIÓN

La gestión de un proyecto supera la correcta administración de los recursos asignados a ese proyecto para conseguir llevarlo a término. Esto implica la coordinación, la administración del capital humano, tomar decisiones y lidiar con las imprevistas.

CAPITAL HUMANO

Hay de es considerado una fuente de ventaja competitiva, por lo que ya no es un gasto, si no un recurso que hay que cuidar a través de planes de formación, desarrollo e incentivos. El área de RH debe ser capaz de traducir las formulas estratégicas a una serie de intervenciones concretas en las políticas y procesos de gestión de los recursos humanos y desarrollar el capital humano.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la "eficacia organizacional".

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

La gestión de recursos humanos busca garantizar la selección de empleados de gran calidad, desarrollarlos, organizarlos, motivarlos, mantenerlos y mejorarlos.

EL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

- Etapa I: Determinación de la visión, misión, los valores y los objetivos estratégicos.
- Etapa II: El análisis estratégico.
- Etapa III: La construcción, implementación y motivación de la estrategia.
- Etapa IV: El control estratégico.

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA

Los modelos estratégicos de gestión de recursos humanos son resultados de la agudización de la competencia en los países desarrollados, en la que para sobrevivir las empresas son compelidas a encontrar nichos de mercado y emplear como ventaja competitiva los recursos humanos. Son modelos para la obtención de ganancias a través de la estrategia empresarial y el desarrollo de mercado.

VENTAJA COMPETITIVA

La ventaja competitiva es una característica con la que debe contar cualquier empresa que desea tener un mejor lugar en el mercado, y de este modo, reflejar o comparar el prestigio de otras empresas respecto de la propia, tomando en cuenta las estrategias que se hayan adoptado para alcanzar dicho prestigio.

CARACTERÍSTICAS DE UNA VENTAJA COMPETITIVA

- Debe ser única.
- No debe ser fácil de imitar.
- Debe ser sostenible en el tiempo.

Página 3 de 4

LISTA DE COTEJO PARA MAPAS MENTAL

INSTITUTO TECNOLÒGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA		ASIGNATÙRA: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO		
NOMBRE DEL DOCENTE: ING. YARI DE LA LUZ ALFARO CARVAJAL		GRUPO: 507 B UNIDAD: 1		
DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN				
NOMBRE(S) DEL ALUMNO(S): CAMPOS ALVAREZ ESTEFANIA, SEBA IXTEPAN ELIZABETH, PASCUAL MIXTEGA IRAIS YAMILET, VERGARA POLITO ROBERTO				
				FECHA:
NOMBRE DEL TEMA: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
INSTRUCCIONES				
Revisar las actividades que se solicitan y marque en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.				
VALOR DEL REACTIVO %	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	Puntualidad: Día y horario asignado	SI		
1	Portada: Incluye Escuela, Carrera, Asignatura, Docente, Alumno(s), Grupo, Lugar y fecha de entrega.	SI		
2	Desarrolla el tema y tiene una secuencia estructurada.	SI		
2	Utilización correcta de palabras y enlaces.	SI		
1	Ordena adecuadamente la información, las imágenes contienen la información necesaria del tema.	SI		
1	Agrupamiento de la información.	SI		
1	Memoria Visual (colores, símbolos, flechas, grupos de palabras resaltadas)	SI		
1	Incluye bibliografía: deben especificar por lo menos dos libros, revistas o páginas web consultadas.	SI		
10%	CALIFICACIÓN			

ACTIVIDAD ENTREGADA EN CLASSROOM

E ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado < >

PDF Cómo Gestiona ... to Humano .pdf Abrir con Documentos de Go...

Equipo:

- Irais Yamilet
- Pascual Mixtega
- Estefanía Campos Álvarez
- Elizabeth Seba Ixtepan

Página 1 de 2



E ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado < >

COMO GESTIONAR

EL TALENTO HUMANO

Es el proceso de atraer, desarrollar y retener a los mejores empleados para lograr los objetivos organizacionales. En pocas palabras, se trata de gestionar el capital humano de una empresa de manera estratégica



1.- EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO

Ha evolucionado a lo largo del tiempo en función de los cambios en la economía y las formas de organizar el trabajo. Algunos autores que estuvieron involucrados

Página 2 de 2



¿Qué pone en consideración este investigador?

La formulación de un modelo que determina elementos esenciales en relación a sus componentes y sus funciones dentro del contexto organizacional.



Tomado de Quintanilla, J. (1993). Recursos humanos y marketing interno, Madrid, España.

CAPITALHUMAN ... LLA_507B.pdf

Abrir con Documentos de Go...

```

    graph TD
      A[ENTORNO SOCIO-CULTURAL] --> B[FILOSOFIA Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL]
      C[CONSEJO DIRECTIVO] --> B
      B --> D[CONCEPCION DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION]
      B --> E[OBJETIVOS]
      D --> F[ESTRUCTURA]
      D --> G[POLITICA DE PERSONAL]
      G --> H[INTEGRACION Y SOCIALIZACION]
      G --> I[MANTENIMIENTO Y DESARROLLO]
      G --> J[DIRECCION Y CONTROL]
      G --> K[ESTRATEGIA PSICOSOCIAL]
      H --> H1[Planificación del personal]
      H --> H2[Análisis del potencial humano]
      H --> H3[Análisis de puestos]
      H --> H4[Sistemas de licencias]
      H --> H5[Sistemas de selección]
      H --> H6[Colección y clasificación]
      H --> H7[Programas de capacitación]
      H --> H8[Entrenamiento]
      H --> H9[Socialización organizacional]
      H --> H10[Roles / Status / Mando]
      I --> I1[Planes de formación]
      I --> I2[Desarrollo de personal]
      I --> I3[Sistemas de promoción]
      I --> I4[Creamiento de carrera]
      I --> I5[Motivación del personal]
      I --> I6[Sistemas de incentivos]
      I --> I7[Satisfacción laboral]
      I --> I8[Productividad]
      I --> I9[Salario / prestaciones]
      I --> I10[Climas laborales]
      J --> J1[Roles directivos]
      J --> J2[Funciones directivas]
      J --> J3[Concepto liderazgo]
      J --> J4[Estilos de mando]
      J --> J5[Estrategia directiva]
      J --> J6[Toma de decisiones]
      J --> J7[Participación organizacional]
      J --> J8[Sistemas de control]
      J --> J9[Control del desempeño]
      J --> J10[Evaluación / desempeño]
      K --> K1[Programas de organización]
      K --> K2[Autoridad organizacional]
      K --> K3[Actitud ante conflictos]
      K --> K4[Negociación organizacional]
      K --> K5[Participación organizacional]
      K --> K6[Justicia organizacional]
      K --> K7[Cultura organizacional]
      K --> K8[Impacto nuevas tecnologías]
      K --> K9[Paquetes incentivos sociales]
      K --> K10[Clima organizacional]
      L[Enriquecimiento al trabajo]
      L --> L1[Humanización del trabajo]
      L --> L2[Dirección participativa]
      L --> L3[Grupos autónomos]
      L --> L4[Círculos de calidad]
      M[Auditoría social]
      M --> M1[Marketing interno]
      M --> M2[Análisis estratégico]
      M --> M3[Cambio / desarrollo organizacional]
      M --> M4[Reestructuración]
  
```

Página 6 de 7

EXAMEN, 30%

Gestión del Capital Humano

Unidad 1

24/Septiembre/2024

Estefanía Campos Álvarez

30/11

La introducción al buen manejo del capital humano inicia desde el crecimiento del mismo, de las habilidades y conocimientos que adquiere desde la infancia hasta los niveles educativos, este desarrollo le permite tener facultades que le favorecen en las relaciones y desenvolvimiento con su entorno, la educación es entonces uno de los pilares que ayudan al humano a tener un buen posicionamiento en su comunidad y laboralmente como un puesto de desarrollo personal. En el ámbito laboral, que una persona cuente con un trabajo digno y bien remunerado también es importante para que tenga un buen desempeño y por ende, beneficie a la empresa con eficacia y eficiencia. Para esto, la gestión estratégica juega un papel importante en las empresas, genera un plan de trabajo que puede reducir riesgos de deserción de personal incluso también tener una mejor supervisión para saber las necesidades de los colaboradores, desde un buen clima laboral buscando la motivación de los colaboradores desde los incentivos hasta una comunicación de respeto, así como la asignación de espacios dignos para trabajar.

Por otro lado, manejamos tres temas importantes para un gestor del talento humano, el capital humano y el recurso humano; entendemos que todos son el conjunto de personas con las que cuenta de las cuales pasan por un reclutamiento para determinar si son aptas para mi empresa, también, para saber con que habilidades cuenta y determinar el área en donde pueden desempeñarse, y un porcentaje de ellas, sería el grupo que cuenta con el talento para potencializar a mi empresa con sus conocimientos, el cual es el método utilizado más frecuente al momento de la toma de decisiones de los RRHH.

Ya que existe una amplia variedad en los estudios del ser humano también existen distintos modelos que han sido usados para basar el buen desempeño en la empresa, algunos enfocándose más en el área laboral, otros en los sentidos holísticos, otros en el clima laboral y otros en el análisis de las habilidades y capacidad de adaptabilidad, tomando decisiones sobre las mejoras o el anexa de capacitaciones a los colaboradores, con la importancia de una buena gestión del capital humano, tiene un alto impacto en el éxito de esa empresa.

Medir el desempeño permite a las empresas conocer sus resultados actuales y así poder proyectar sus términos (visión, misión y estrategias) para convertirlos en acciones concretas y ver en un futuro el desempeño de la organización. Las prácticas de evaluación del desempeño se han estudiado y analizado para ver si dichas prácticas pueden ser productivas o no, pues muy aparte del tipo de organización, el aporte de la evaluación del desempeño individual radica en un todo del talento humano para así llegar a los objetivos o metas organizacionales. Una vez sabiendo esto es innegable el gran valor que representa el talento humano en una empresa.

Desempeño organizacional:

En los últimos años, se ha buscado un modelo de gestión que abarque la evaluación del desempeño de la organización (productividad, satisfacción de los empleados, rentabilidad, eficiencia, entre otros...) para así alcanzar la excelencia dentro de una organización.

Gestión de capital humano:

Son todas aquellas contribuciones de las estrategias de RH para que se pueda alcanzar la eficacia organizacional pues todas estas contribuyen a los objetivos generales de la empresa.

Comunicación:

Tomamos esto como un elemento central en la toma de decisiones de la empresa así como un factor estratégico para el proceso de transmitir ideas.

Liderazgo: Es el proceso social de influir en un grupo para alcanzar los objetivos. El estilo de liderazgo se ha ido incorporando como una variable que influye en la teoría de los escalones superior dado que tiene efectos directa sobre la productividad de los individuos.

