

EVIDENCIAS DE LA MATERIA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CARRERA: INGENIERIA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

SISTEMA: ESCOLARIZADO

UNIDAD: 1

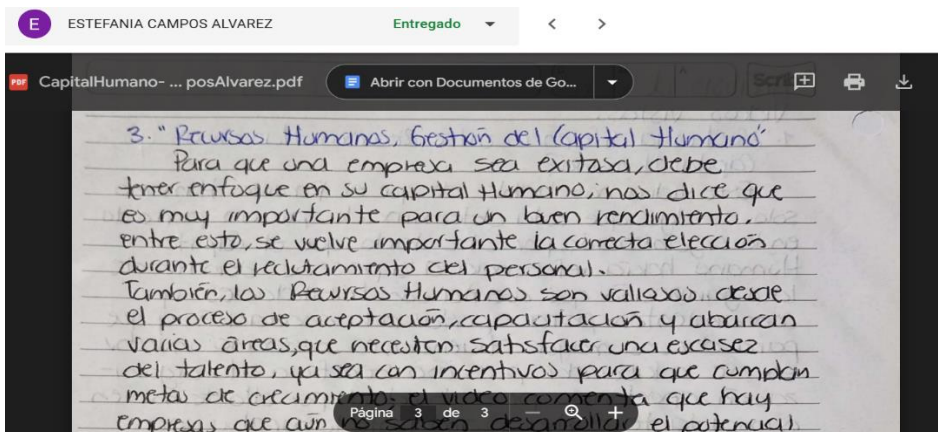
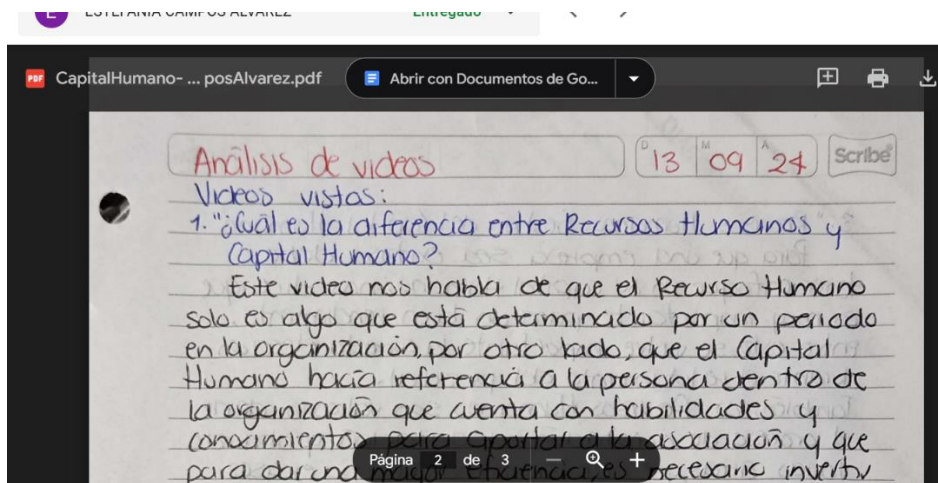
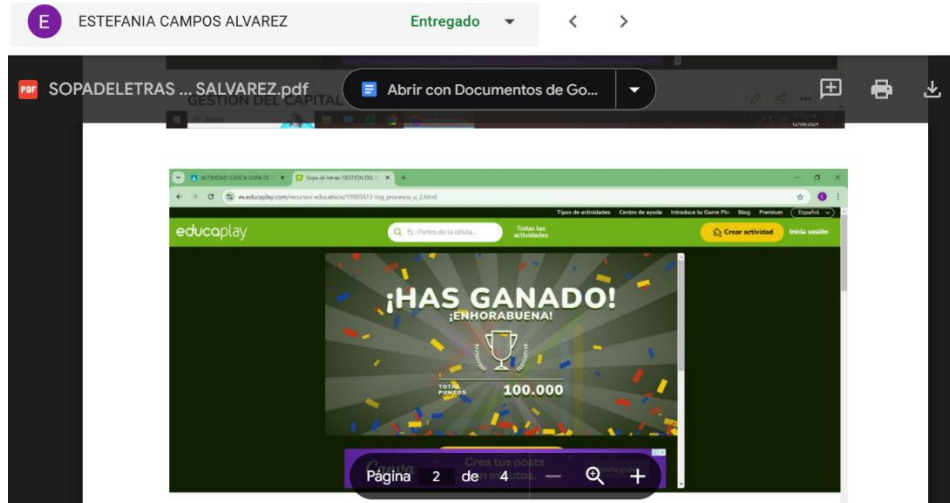
GRUPO: 507 B

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 ANDRES 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 | | | |
| 1 | Puntualidad en la realización de las actividades. | SI | | | |
| 2 | Cumplió con el tiempo establecido para realizar la sopa de letras. | SI | | | |
| 3 | Utilizo hasta 2 intentos para realizar la actividad de sopa de letras. | SI | | | |
| 3 | Localizo todas las palabras de la sopa de letras. Integro la evidencia a la plataforma de acuerdo a lo | SI | | | |
| 3 | Realizó el análisis y comentario del video anexado. | SI | | | |
| 3 | Realizó en equipos la actividad de infografía, anexan diversas definiciones. | SI | | | |
| 3 | La síntesis de la explicación del video tiene buena presentación, limpieza y formalidad. | SI | | | |
| 20% | Calificación. | | | | |

ACTIVIDAD REALIZADA EN EDUCAPLAY E INTEGRADA EN CLASSROOM.



GUIA DE OBSERVACIÓN PARA EXPOSICIÓN

| 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 | |
| 2 | Dominio del tema (divagaciones, claridad y uso de ejemplos) | SI | | |
| 2 | Orden y claridad en la exposición | SI | | |
| 3 | Dominio del auditorio- Dicción | SI | | |
| 3 | Material utilizado | SI | | |
| 3 | Manejo del tiempo | SI | | |
| 3 | Presentación: limpieza y formalidad | SI | | |
| 4 | Claridad: Desarrolla el tema y tiene una secuencia estructurada. | SI | | |
| 3 | Ortografía: Utilización correcta de palabras, proposiciones y enlace. | SI | | |
| 4 | Ordena adecuadamente la información, los cuadros contienen la información necesaria del tema. | SI | | |
| 3 | Agrupamiento de la información. | SI | | |
| 30% | 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
IRAI 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 CLASRRROM

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



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

ELIZABETH SEBA IXTEPAN Entregado


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



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[Cambio 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%

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 se van 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 todos estos 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.

