

Gestión Estratégica de Recursos Humanos: Liderazgo y Desarrollo de Equipos

Liderazgo y desarrollo de equipos | Facilitar la motivación, el compromiso y la corresponsabilidad | para adultos en educación para el trabajo | 8 semanas

Descripción del Curso

Este curso está diseñado para capacitar a adultos en educación para el trabajo en las mejores prácticas de gestión estratégica de recursos humanos, con un enfoque en facilitar la motivación, el compromiso y la corresponsabilidad dentro de los equipos de trabajo. A lo largo de ocho semanas, los participantes explorarán cómo diagnosticar situaciones organizacionales, analizar información crítica y tomar decisiones responsables que integren fundamentos de gestión humana, herramientas prácticas, datos de talento y criterios éticos.

Dirigido a profesionales interesados en fortalecer sus competencias en liderazgo y desarrollo de equipos, este curso ofrece un enfoque metodológico práctico y participativo que combina teoría con ejercicios aplicados, estudios de caso y reflexión crítica. Los estudiantes aprenderán a alinear las prácticas de gestión humana con la estrategia organizacional para mejorar los resultados y la sostenibilidad de las organizaciones en diversos sectores.

Al finalizar, los participantes serán capaces de aplicar criterios objetivos para atraer, seleccionar e integrar talento, diseñar planes de desarrollo y movilidad, gestionar el desempeño y ofrecer retroalimentación eficaz, así como evaluar el impacto del liderazgo y las políticas de recursos humanos en la cultura organizacional y en el compromiso de los colaboradores.

Objetivos Generales

- Explicar la evolución y la contribución estratégica de la gestión humana en las organizaciones.
- Analizar necesidades organizacionales en cuanto a capacidades, roles y gestión del talento.
- Aplicar criterios objetivos para atraer, seleccionar e integrar personas en equipos de trabajo.
- Diseñar planes para establecer expectativas, gestionar desempeño y proporcionar retroalimentación efectiva.
- Proponer estrategias de desarrollo profesional y movilidad alineadas con las brechas de talento detectadas.

Competencias

- Diagnosticar y analizar necesidades organizacionales relacionadas con capacidades, roles y talento humano.
- Aplicar criterios objetivos para procesos de atracción, selección e integración de personal.
- Diseñar y gestionar acciones efectivas para establecer expectativas, evaluar desempeño y brindar retroalimentación.
- Proponer y gestionar rutas de aprendizaje, desarrollo y movilidad alineadas con las brechas de talento identificadas.

- Relacionar estrategias de compensación, bienestar y experiencia del colaborador con el compromiso y la sostenibilidad organizacional.
- Evaluar el impacto del liderazgo y las prácticas organizacionales en la cultura y el entorno laboral.

Requerimientos

- Conocimientos básicos de administración o gestión de empresas.
- Interés en temas de liderazgo, recursos humanos y desarrollo organizacional.
- Acceso a herramientas básicas de oficina (procesador de texto, hojas de cálculo).
- Disposición para trabajar en equipo y participar activamente en actividades prácticas.

Unidades del Curso

Unidad 1: Introducción a la Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de describir la evolución histórica de la gestión de recursos humanos en contextos organizacionales utilizando ejemplos clave.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar el papel estratégico de la gestión humana en las organizaciones modernas mediante la identificación de sus contribuciones principales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar conceptos y términos fundamentales de la gestión estratégica de recursos humanos para establecer un marco conceptual sólido.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diferenciar entre enfoques tradicionales y estratégicos de la gestión humana aplicando criterios organizacionales actuales.

Contenidos Temáticos

1. Evolución histórica de la gestión de recursos humanos

- **Orígenes y primeros enfoques:** Se estudiarán las primeras prácticas de administración de personal durante la Revolución Industrial y su enfoque en la supervisión y control.
- **Escuela de relaciones humanas:** Análisis de la aportación de Elton Mayo y la importancia del bienestar y motivación del trabajador.
- **Desarrollo de la gestión de personal:** Transición hacia funciones más especializadas como selección, entrenamiento y compensación.
- **Gestión estratégica de recursos humanos:** Aparición del enfoque estratégico, integración con los objetivos organizacionales y valor agregado al negocio.
- **Ejemplos clave:** Caso práctico de empresas históricas que reflejan esta evolución.

2. Rol estratégico de la gestión humana en las organizaciones modernas

- **Definición y alcance del rol estratégico:** Cómo la gestión humana contribuye a la ventaja competitiva y al logro de objetivos organizacionales.
- **Principales contribuciones:** Desarrollo del talento, alineación cultural, gestión del cambio y mejora del desempeño.
- **Integración con la estrategia organizacional:** Ejemplos de prácticas estratégicas de recursos humanos.
- **Impacto en la innovación y sostenibilidad:** Cómo la gestión humana impulsa la innovación y prácticas sostenibles.

3. Conceptos y términos fundamentales de la gestión estratégica de recursos humanos

- **Definición de gestión estratégica de recursos humanos (GERH):** Concepto general y objetivos.
- **Términos clave:** Talento, capital humano, competencias, planificación estratégica, desarrollo organizacional, clima laboral.
- **Herramientas y técnicas básicas:** Análisis FODA aplicado a recursos humanos, indicadores de gestión, evaluación del desempeño.
- **Marco conceptual para el curso:** Relación entre recursos humanos y estrategia empresarial.

4. Diferencias entre enfoques tradicionales y estratégicos de la gestión humana

- **Enfoque tradicional:** Características centradas en tareas administrativas, control y cumplimiento normativo.
- **Enfoque estratégico:** Características centradas en alineación con la estrategia organizacional, desarrollo del talento y gestión del cambio.
- **Criterios para diferenciar:** Objetivos, alcance, impacto organizacional, participación en la toma de decisiones.
- **Aplicación práctica:** Análisis de casos actuales y reflexión sobre la gestión en contextos laborales.

Actividades

Actividad 1: Línea del tiempo de la evolución histórica de la gestión humana

Objetivo: Describir la evolución histórica de la gestión de recursos humanos en contextos organizacionales utilizando ejemplos clave.

Descripción:

- El docente presentará un resumen breve de los principales hitos históricos.
- Los estudiantes, en grupos pequeños, investigarán un período específico (por ejemplo, Revolución Industrial, relaciones humanas, gestión estratégica).
- Cada grupo elaborará una línea del tiempo visual que incluya fechas, eventos y ejemplos de empresas o prácticas relevantes.
- Se realizará una puesta en común donde cada grupo explicará su segmento de la línea del tiempo.

Organización: Grupos de 3-4 personas.

Producto esperado: Línea del tiempo gráfica segmentada y presentación oral breve.

Duración estimada: 90 minutos.

Actividad 2: Debate sobre el rol estratégico de la gestión humana

Objetivo: Explicar el papel estratégico de la gestión humana en las organizaciones modernas mediante la identificación de sus contribuciones principales.

Descripción:

- Se dividirá a la clase en dos equipos: uno defenderá la importancia del rol estratégico de la gestión humana, el otro planteará desafíos o limitaciones.
- Cada equipo preparará argumentos basados en lecturas y ejemplos reales.
- Se realizará un debate moderado donde ambos equipos presentarán sus puntos y responderán preguntas.
- Finalmente, se hará una reflexión grupal para sintetizar el aprendizaje.

Organización: Grupos grandes (equipos).

Producto esperado: Argumentos escritos y participación en el debate.

Duración estimada: 60 minutos.

Actividad 3: Glosario colaborativo de términos fundamentales

Objetivo: Analizar conceptos y términos fundamentales de la gestión estratégica de recursos humanos para establecer un marco conceptual sólido.

Descripción:

- El docente entregará una lista inicial de términos clave.
- Los estudiantes, de manera individual o en parejas, buscarán definiciones claras y ejemplos para cada término.
- Se compartirá en una plataforma digital o pizarra común para construir un glosario colaborativo.
- Se revisará en plenaria para aclarar dudas y complementar definiciones.

Organización: Individual o parejas.

Producto esperado: Glosario colaborativo con definiciones y ejemplos.

Duración estimada: 45 minutos.

Actividad 4: Análisis comparativo de enfoques tradicionales y estratégicos

Objetivo: Diferenciar entre enfoques tradicionales y estratégicos de la gestión humana aplicando criterios organizacionales actuales.

Descripción:

- El docente presentará características y ejemplos de cada enfoque.
- Los estudiantes, en grupos, analizarán un caso práctico o situación laboral y decidirán qué enfoque se aplica y cómo podría mejorarse.
- Se elaborará un cuadro comparativo con criterios como objetivos, alcance, impacto y participación.

- Los grupos compartirán sus análisis y se abrirá un espacio de discusión.

Organización: Grupos pequeños.

Producto esperado: Cuadro comparativo y análisis escrito.

Duración estimada: 75 minutos.

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre gestión humana, términos básicos y percepción del rol de recursos humanos.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple.

Instrumento sugerido: Test escrito o digital con 10 preguntas.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Participación y comprensión durante actividades, capacidad de análisis y aplicación de conceptos.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos como líneas del tiempo, glosarios y cuadros comparativos.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación con criterios claros (participación, precisión, claridad, trabajo en equipo).

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Logro de los objetivos de la unidad, comprensión integral de la evolución, rol estratégico, conceptos clave y diferencias de enfoques.

Cómo se evalúa: Examen escrito que incluya preguntas de desarrollo, análisis de casos y definición de términos, además de un ensayo breve comparativo.

Instrumento sugerido: Prueba escrita con preguntas abiertas y de análisis, rúbrica para el ensayo.

Unidad 2: Diagnóstico de Necesidades Organizacionales y del Talento

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar las capacidades, roles y competencias clave requeridas en una organización, mediante el análisis de su estructura y objetivos estratégicos.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las brechas entre las competencias actuales y las necesarias en el talento humano, utilizando herramientas de diagnóstico organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar un informe que describa las necesidades organizacionales y del talento, sustentado en datos cuantitativos y cualitativos recolectados.

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar el impacto de las necesidades detectadas en el desempeño organizacional, proponiendo prioridades para la gestión del talento.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Diagnóstico de Necesidades Organizacionales y del Talento

- Concepto y relevancia del diagnóstico en la gestión de recursos humanos.
- Relación entre objetivos estratégicos y necesidades de talento.
- Impacto del diagnóstico en la efectividad organizacional y desarrollo de equipos.

2. Identificación de Capacidades, Roles y Competencias Clave

- Definición y diferenciación entre capacidades, roles y competencias.
- Análisis de la estructura organizacional para detectar áreas críticas.
- Herramientas para identificar competencias clave: descripción de puestos, mapas de competencias, y análisis de funciones.
- Relación entre competencias y objetivos estratégicos de la organización.

3. Análisis de Brechas de Competencias

- Concepto de brecha de competencias y su importancia en la gestión del talento.
- Metodologías y herramientas para el diagnóstico: encuestas, entrevistas, evaluaciones de desempeño, y análisis FODA del talento.
- Recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos sobre competencias actuales.
- Interpretación de resultados para identificar brechas específicas.

4. Elaboración de Informes de Necesidades Organizacionales y del Talento

- Estructura y contenido de un informe efectivo.
- Presentación de datos cuantitativos y cualitativos para sustentar conclusiones.
- Recomendaciones basadas en el diagnóstico para la gestión estratégica del talento.
- Comunicación clara y persuasiva dirigida a los tomadores de decisiones.

5. Evaluación del Impacto y Priorización de Necesidades

- Evaluación del impacto de las brechas detectadas en el desempeño organizacional.
- Criterios para priorizar necesidades y acciones de desarrollo.
- Propuestas de planes de acción para la gestión del talento basados en prioridades.
- Monitoreo y seguimiento de la implementación de soluciones.

Actividades

Actividad 1: Análisis de la estructura organizacional y detección de competencias clave

Objetivo: Identificar las capacidades, roles y competencias clave requeridas en una organización, mediante el análisis de su estructura y objetivos estratégicos.

Descripción:

- Se divide a los estudiantes en grupos pequeños.
- Cada grupo recibe una descripción de una organización ficticia con su estructura y objetivos estratégicos.
- Analizan la información para identificar áreas críticas y competencias clave necesarias.
- Elaboran un esquema o mapa de competencias y roles según la estructura organizacional.
- Presentan sus resultados ante el grupo para discusión y retroalimentación.

Organización: Grupos

Producto esperado: Mapa de competencias y roles clave identificados, con justificación basada en la estructura y objetivos.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Diagnóstico de brechas de competencias mediante encuesta y análisis de datos

Objetivo: Analizar las brechas entre las competencias actuales y las necesarias en el talento humano, utilizando herramientas de diagnóstico organizacional.

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante diseña una encuesta breve para evaluar competencias en un área específica.
- Se realiza una simulación o se intercambian las encuestas entre compañeros para recopilar datos.
- Analizan los datos obtenidos para identificar brechas de competencias.
- Discuten en plenaria las conclusiones y posibles causas de las brechas detectadas.

Organización: Individual y plenaria

Producto esperado: Informe breve con análisis de brechas detectadas a partir de la encuesta.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 3: Elaboración y presentación de un informe de necesidades organizacionales y del talento

Objetivo: Elaborar un informe que describa las necesidades organizacionales y del talento, sustentado en datos cuantitativos y cualitativos recolectados.

Descripción:

- Con base en datos ficticios o reales proporcionados, los estudiantes preparan un informe estructurado.
- El informe debe incluir diagnóstico, análisis de brechas, impacto en el desempeño y propuestas de priorización.
- Se realiza una presentación oral breve para comunicar los hallazgos y recomendaciones al grupo.
- Se promueve retroalimentación entre pares y del docente para mejorar el informe.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Informe escrito y presentación oral del diagnóstico y propuestas.

Duración estimada: 120 minutos

Actividad 4: Simulación de priorización y propuesta de plan de acción para la gestión del talento

Objetivo: Evaluar el impacto de las necesidades detectadas en el desempeño organizacional, proponiendo prioridades para la gestión del talento.

Descripción:

- En grupos, se les entrega un conjunto de necesidades detectadas con datos sobre su impacto.
- Discuten y aplican criterios para priorizar estas necesidades.
- Elaboran un plan de acción estratégico con actividades concretas para atender las prioridades.
- Presentan el plan y justifican la priorización ante el grupo para recibir retroalimentación.

Organización: Grupos

Producto esperado: Plan de acción priorizado para la gestión del talento y presentación de la justificación.

Duración estimada: 90 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre competencias, diagnóstico organizacional y relación con objetivos estratégicos.

Cómo se evalúa: Cuestionario de selección múltiple y preguntas abiertas breves al inicio de la unidad.

Instrumento sugerido: Prueba escrita o en formato digital con preguntas clave sobre conceptos básicos.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Progreso en la identificación de competencias, análisis de brechas, elaboración de informes y propuestas de priorización.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos parciales (mapas de competencias, análisis de brechas, borradores de informes) y retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas para evaluar claridad, pertinencia y profundidad de los productos y participación en actividades.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para integrar y aplicar todos los conocimientos para realizar un diagnóstico completo y proponer soluciones.

Cómo se evalúa: Presentación final del informe escrito y defensa oral del diagnóstico y plan de acción.

Instrumento sugerido: Rúbrica que contemple contenido técnico, análisis crítico, sustentación de datos y calidad de presentación.

Unidad 3: Atracción, Selección e Integración de Personal

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y analizar criterios objetivos para diseñar procesos efectivos de reclutamiento que respondan a las necesidades organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar técnicas y herramientas de selección para evaluar competencias y adecuación cultural de los candidatos, garantizando la incorporación de talento alineado con los objetivos de la organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de inducción que facilite la integración efectiva de nuevos colaboradores, considerando aspectos organizacionales y de desarrollo profesional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar críticamente los procesos de atracción, selección e integración implementados, proponiendo mejoras basadas en indicadores de desempeño y satisfacción.

Contenidos Temáticos

1. Introducción a la Atracción, Selección e Integración de Personal

- Concepto y relevancia en la gestión estratégica de recursos humanos: Se explicará la importancia de estos procesos para el éxito organizacional y la alineación con la estrategia empresarial.
- Relación con el liderazgo y desarrollo de equipos: Impacto de una correcta atracción, selección e integración en la formación de equipos efectivos y liderazgo organizacional.

2. Diseño de Procesos Efectivos de Reclutamiento

- Criterios objetivos para el reclutamiento: Identificación de necesidades organizacionales, perfil del puesto, competencias requeridas y cultura organizacional.
- Fuentes y métodos de reclutamiento: Reclutamiento interno, externo, uso de redes sociales, bolsas de trabajo, ferias de empleo y referencias.
- Elaboración de descripciones y especificaciones de puestos: Cómo definir claramente funciones, responsabilidades y requisitos para atraer candidatos adecuados.
- Planificación y programación de actividades de reclutamiento: Diseño de cronogramas y asignación de recursos para optimizar el proceso.

3. Técnicas y Herramientas de Selección de Personal

- Evaluación de competencias: Métodos para identificar habilidades técnicas, competencias blandas y valores personales.

- Entrevistas estructuradas y semiestructuradas: Diseño de preguntas, técnicas de entrevista y registro de información.
- Pruebas psicométricas y técnicas: Tipos de pruebas, interpretación de resultados y aplicación práctica.
- Dinámicas de grupo y assessment center: Uso para evaluar trabajo en equipo, liderazgo y resolución de conflictos.
- Evaluación de la adecuación cultural: Herramientas para valorar la compatibilidad entre candidato y cultura organizacional.
- Elaboración y uso de matrices de evaluación: Comparación objetiva de candidatos para la toma de decisiones.

4. Diseño de Planes de Inducción para Nuevos Colaboradores

- Objetivos y beneficios de la inducción: Facilitar la integración y disminuir la rotación de personal.
- Componentes clave del plan de inducción: Información organizacional, políticas internas, presentación de equipo, formación inicial y seguimiento.
- Metodologías y recursos para la inducción: Sesiones presenciales, e-learning, manuales y mentoría.
- Personalización de la inducción según áreas y perfiles: Adaptación a diferentes niveles y funciones.
- Evaluación y retroalimentación durante la inducción: Seguimiento del progreso y ajustes necesarios.

5. Evaluación y Mejora Continua de los Procesos de Atracción, Selección e Integración

- Indicadores de desempeño y satisfacción: Medición de tiempos de contratación, calidad de los nuevos colaboradores, tasa de retención y satisfacción.
- Herramientas para la recolección de datos: Encuestas, entrevistas y análisis de resultados.
- Análisis crítico de resultados: Identificación de fortalezas y áreas de oportunidad en los procesos implementados.
- Propuestas de mejora basadas en evidencias: Implementación de cambios para optimizar la atracción, selección e integración.
- Comunicación y retroalimentación con los equipos de trabajo: Promoción de la cultura de mejora continua.

Actividades

Actividad 1: Análisis de un perfil de puesto y diseño de plan de reclutamiento

Objetivo: Identificar y analizar criterios objetivos para diseñar procesos efectivos de reclutamiento.

Descripción:

- Se entrega a cada participante un perfil de puesto ficticio con información básica.
- En parejas, los estudiantes deberán identificar competencias, habilidades y características clave para ese puesto.
- Diseñan un plan de reclutamiento que incluya fuentes, métodos y cronograma.
- Presentan su plan al grupo para retroalimentación y discusión.

Organización: Parejas

Producto esperado: Documento con plan de reclutamiento detallado y justificado.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Simulación de entrevistas y aplicación de técnicas de selección

Objetivo: Aplicar técnicas y herramientas de selección para evaluar competencias y adecuación cultural.

Descripción:

- Se forman grupos de tres, donde un participante hace de entrevistador, otro de candidato y el tercero observa.
- El entrevistador realiza una entrevista estructurada con base en una guía proporcionada.
- El observador toma notas sobre la aplicación de técnicas y comportamiento.
- Rotan los roles para que todos practiquen.
- Al final, el grupo discute fortalezas y oportunidades de mejora en la entrevista.

Organización: Grupos de tres

Producto esperado: Guía de entrevista aplicada y reporte de observaciones y recomendaciones.

Duración estimada: 120 minutos

Actividad 3: Diseño de un plan de inducción para un nuevo colaborador

Objetivo: Diseñar un plan de inducción que facilite la integración efectiva de nuevos colaboradores.

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante elige un puesto específico y crea un plan de inducción que contemple objetivos, actividades, recursos y evaluación.
- Se incluye información para la integración organizacional y desarrollo profesional.
- Se comparte el plan con un compañero para recibir retroalimentación.

Organización: Individual con revisión en pareja

Producto esperado: Plan de inducción completo y justificado.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Evaluación crítica y propuesta de mejora de un proceso de selección

Objetivo: Evaluar críticamente procesos de atracción, selección e integración e identificar mejoras.

Descripción:

- Se presenta un caso de estudio con datos de indicadores de desempeño y satisfacción de un proceso de selección.
- En grupos, los estudiantes analizan la información, identifican fallas o puntos fuertes.
- Diseñan propuestas de mejora basadas en evidencias.
- Exponen sus resultados y propuestas al grupo completo.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Informe de evaluación crítica y plan de mejora.

Duración estimada: 120 minutos

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre procesos de atracción, selección e integración de personal.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de opción múltiple sobre conceptos básicos y experiencias previas.

Instrumento sugerido: Test escrito o en plataforma digital al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Aplicación práctica de criterios de reclutamiento, técnicas de selección, diseño de planes de inducción y análisis crítico.

Cómo se evalúa: Revisión y retroalimentación continua de productos generados en actividades, participación en discusiones y simulaciones.

Instrumento sugerido: Rúbricas para evaluar planes, guías de entrevista, informes y participación activa en clase.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Competencias para diseñar procesos efectivos de reclutamiento, aplicar técnicas de selección, planificar inducción y evaluar procesos para su mejora.

Cómo se evalúa: Proyecto final donde el estudiante presenta un diseño integral que incluya un plan de reclutamiento, selección, un plan de inducción y un análisis crítico con propuestas de mejora.

Instrumento sugerido: Rubrica detallada para evaluar proyecto integral considerando claridad, pertinencia, aplicación de herramientas y capacidad crítica.

Unidad 4: Establecimiento de Expectativas y Gestión del Desempeño

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de definir metas claras y específicas para los miembros del equipo utilizando criterios SMART, garantizando la alineación con los objetivos organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar métodos de evaluación del desempeño basados en indicadores objetivos y observaciones sistemáticas para medir el cumplimiento de las metas establecidas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar retroalimentación constructiva y oportuna, empleando técnicas de comunicación asertiva, para fomentar el desarrollo continuo del talento.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de gestión del desempeño que incluya establecimiento de expectativas, evaluación y seguimiento, asegurando la mejora sostenida del equipo.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Establecimiento de Expectativas y Gestión del Desempeño

- Concepto y relevancia en la gestión de equipos.
- Relación entre expectativas claras y desempeño efectivo.
- Impacto en el desarrollo profesional y en los resultados organizacionales.

2. Definición de Metas Claras y Específicas con Criterios SMART

- Concepto de metas SMART: Específicas, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Temporales.
- Cómo alinear las metas individuales con los objetivos organizacionales.
- Ejemplos prácticos de formulación de metas SMART para miembros del equipo.
- Errores comunes al definir metas y cómo evitarlos.

3. Métodos para la Evaluación del Desempeño

- Indicadores objetivos: definición, tipos y selección adecuada.
- Observaciones sistemáticas: técnicas y registro de evidencias.
- Herramientas para la evaluación del desempeño: formatos, escalas y sistemas electrónicos.
- Frecuencia y momento oportuno para la evaluación.

4. Elaboración de Retroalimentación Constructiva y Oportuna

- Importancia de la retroalimentación para el desarrollo continuo.
- Técnicas de comunicación asertiva para proporcionar retroalimentación.
- Estructura de una retroalimentación efectiva: observación, impacto, sugerencias y compromiso.
- Manejo de situaciones difíciles o resistencia a la retroalimentación.

5. Diseño de un Plan Integral de Gestión del Desempeño

- Componentes del plan: establecimiento de expectativas, evaluación y seguimiento.
- Integración y secuencia lógica de las actividades de gestión del desempeño.
- Herramientas para el seguimiento y la mejora continua.
- Ejemplos prácticos de planes de gestión del desempeño para equipos.

Actividades

Definición de Metas SMART para un Caso Real

Objetivo: Desarrollar la capacidad para definir metas claras y específicas con criterios SMART, alineadas con objetivos organizacionales.

Descripción:

- Se presenta un caso práctico con un perfil de un miembro de equipo y los objetivos generales de la organización.
- El estudiante identifica y formula 3 metas SMART para ese miembro, justificando cómo cada meta cumple con los criterios SMART.

- Discusión grupal para comparar y mejorar las metas formuladas.

Organización: Individual y luego en grupos pequeños para discusión.

Producto esperado: Documento con 3 metas SMART formuladas y justificación.

Duración estimada: 60 minutos.

Simulación de Evaluación del Desempeño con Indicadores y Observaciones

Objetivo: Aplicar métodos de evaluación del desempeño utilizando indicadores objetivos y observaciones sistemáticas.

Descripción:

- Se entrega a los estudiantes un conjunto de indicadores y una descripción breve de tareas y comportamientos observados.
- En parejas, analizan la información para evaluar el desempeño de un colaborador ficticio.
- Registran la evaluación y preparan una breve explicación de los resultados y conclusiones.

Organización: Parejas.

Producto esperado: Informe breve de evaluación con indicadores y observaciones documentadas.

Duración estimada: 45 minutos.

Práctica de Retroalimentación Constructiva con Role-Playing

Objetivo: Elaborar retroalimentación constructiva y oportuna empleando técnicas de comunicación asertiva.

Descripción:

- En grupos de tres, un estudiante asume el rol de líder, otro de colaborador y otro de observador.
- El líder debe dar retroalimentación basada en un caso proporcionado, aplicando técnicas asertivas y estructuradas.
- El colaborador responde y el observador brinda retroalimentación sobre la comunicación y efectividad.
- Rotación de roles para que cada participante practique.

Organización: Grupos de tres.

Producto esperado: Registro de aprendizajes y observaciones sobre la práctica de retroalimentación.

Duración estimada: 90 minutos.

Diseño de un Plan de Gestión del Desempeño para un Equipo

Objetivo: Diseñar un plan integral que incluya establecimiento de expectativas, evaluación y seguimiento para la mejora sostenida del equipo.

Descripción:

- En grupos, se asigna un perfil de equipo y objetivos organizacionales.
- El grupo desarrolla un plan de gestión del desempeño que contemple metas SMART, métodos de evaluación, retroalimentación y seguimiento.
- Presentan el plan al grupo para recibir retroalimentación y sugerencias de mejora.

Organización: Grupos de 4-5 estudiantes.

Producto esperado: Documento con el plan de gestión del desempeño y presentación oral.

Duración estimada: 120 minutos.

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre definición de metas, evaluación del desempeño y retroalimentación.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas abiertas y de selección múltiple sobre conceptos básicos.

Instrumento sugerido: Test diagnóstico en papel o digital, aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Aplicación práctica de conceptos en actividades de formulación de metas, evaluación y retroalimentación.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de productos de actividades (metas SMART, informes de evaluación, registros de retroalimentación).

Instrumento sugerido: Rúbricas específicas para cada actividad que valoren precisión, alineación, claridad y habilidad comunicativa.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Competencia para diseñar un plan integral de gestión del desempeño que incluya todos los elementos aprendidos.

Cómo se evalúa: Análisis del plan escrito y presentación oral del mismo frente al grupo o docente.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación del plan que valore la coherencia, aplicabilidad, creatividad y profundidad; lista de cotejo para presentación.

Unidad 5: Desarrollo, Aprendizaje y Movilidad del Talento

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las brechas de talento identificadas en un diagnóstico organizacional para proponer rutas de aprendizaje adecuadas.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar planes de desarrollo profesional que integren estrategias de capacitación y movilidad laboral, alineados con las necesidades de la organización.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar diferentes métodos de aprendizaje y desarrollo para seleccionar aquellos que optimicen el crecimiento del talento interno.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar propuestas de movilidad del talento que favorezcan la retención y el desarrollo de competencias clave en la organización.

Contenidos Temáticos

1. Identificación y Análisis de Brechas de Talento

- **Definición de brechas de talento:** Concepto y tipos de brechas en competencias, habilidades y desempeño dentro de la organización.
- **Diagnóstico organizacional:** Herramientas y técnicas para identificar brechas, incluyendo entrevistas, encuestas, evaluación de desempeño y análisis de competencias.
- **Interpretación de resultados:** Cómo analizar y priorizar brechas para su atención en el desarrollo del talento.
- **Propuesta de rutas de aprendizaje:** Criterios para diseñar rutas formativas basadas en las brechas detectadas.

2. Diseño de Planes de Desarrollo Profesional

- **Componentes de un plan de desarrollo profesional:** Objetivos, actividades, recursos, tiempos y responsables.
- **Estrategias de capacitación:** Tipos de capacitación (formal, informal, en el puesto, virtual, presencial) y su aplicación según necesidades.
- **Movilidad laboral interna:** Concepto, beneficios y modalidades (traslados, ascensos, rotación de puestos).
- **Integración de capacitación y movilidad:** Cómo articular ambas estrategias para el desarrollo efectivo del talento.
- **Alineación con objetivos organizacionales:** Asegurar que los planes respondan a la estrategia y necesidades de la empresa.

3. Métodos de Aprendizaje y Desarrollo del Talento

- **Métodos tradicionales y modernos:** Aprendizaje presencial, e-learning, coaching, mentoring, aprendizaje colaborativo, microlearning.
- **Evaluación de métodos:** Criterios para seleccionar métodos efectivos según el perfil del talento y el contexto organizacional.
- **Uso de tecnología en el aprendizaje:** Plataformas digitales, apps, realidad aumentada y su impacto en el desarrollo.
- **Medición del impacto del aprendizaje:** Indicadores y técnicas para evaluar resultados y mejora continua.

4. Propuestas de Movilidad del Talento para Retención y Desarrollo

- **Importancia de la movilidad del talento:** Beneficios para la retención, motivación y crecimiento profesional.
- **Diseño de propuestas de movilidad:** Estrategias para promover traslados, promociones, rotación y proyectos especiales.
- **Competencias clave y movilidad:** Identificación y desarrollo de competencias críticas mediante la movilidad.
- **Comunicación y gestión del cambio:** Cómo preparar a los colaboradores y líderes para los procesos de movilidad.
- **Seguimiento y evaluación de la movilidad:** Indicadores para medir efectividad y ajustar propuestas.

Actividades

1. Análisis de Brechas de Talento en Caso Práctico

Objetivo: Analizar las brechas de talento identificadas en un diagnóstico organizacional para proponer rutas de aprendizaje adecuadas.

Descripción:

- Se presenta a los estudiantes un caso con un diagnóstico organizacional que incluye resultados de evaluaciones de desempeño y competencias.
- En grupos, analizan las brechas detectadas, priorizan las más críticas y discuten posibles rutas de aprendizaje para cada una.
- Cada grupo presenta sus propuestas y se realiza una retroalimentación colectiva.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Informe grupal con análisis de brechas y rutas de aprendizaje propuestas.

Duración estimada: 2 horas

2. Diseño de Planes de Desarrollo Profesional

Objetivo: Diseñar planes de desarrollo profesional que integren estrategias de capacitación y movilidad laboral alineados con las necesidades de la organización.

Descripción:

- Individualmente, cada estudiante recibe un perfil laboral con necesidades de desarrollo específicas.
- Diseña un plan de desarrollo profesional que incluya capacitación y propuestas de movilidad interna.
- Se realiza una sesión de intercambio y revisión en parejas para mejorar los planes.

Organización: Individual y trabajo en parejas para revisión

Producto esperado: Plan de desarrollo profesional por estudiante.

Duración estimada: 2.5 horas

3. Evaluación y Selección de Métodos de Aprendizaje

Objetivo: Evaluar diferentes métodos de aprendizaje y desarrollo para seleccionar aquellos que optimicen el crecimiento del talento interno.

Descripción:

- Se asignan diferentes métodos de aprendizaje a grupos pequeños (coaching, e-learning, mentoring, microlearning, presencial, etc.).
- Cada grupo investiga ventajas, desventajas y casos de aplicación del método asignado.
- Presentan sus hallazgos al grupo general y proponen situaciones organizacionales donde aplicarían ese método.

Organización: Grupos de 3-4 personas

Producto esperado: Presentación grupal y listado de recomendaciones para selección de métodos.

Duración estimada: 2 horas

4. Elaboración de Propuestas de Movilidad del Talento

Objetivo: Elaborar propuestas de movilidad del talento que favorezcan la retención y el desarrollo de competencias clave en la organización.

Descripción:

- En grupos, se analiza un escenario organizacional con retos de retención y desarrollo de talento.
- Diseñan una propuesta de movilidad interna que incluya tipos de movimiento, comunicación y seguimiento.
- Presentan la propuesta y se realiza una sesión de feedback para optimizarla.

Organización: Grupos de 4 personas

Producto esperado: Documento de propuesta de movilidad del talento.

Duración estimada: 2 horas

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre brechas de talento, métodos de aprendizaje, planes de desarrollo y movilidad del talento.

Cómo se evalúa: Cuestionario de opción múltiple y preguntas abiertas al inicio de la unidad para identificar nivel inicial.

Instrumento sugerido: Test diagnóstico digital o en papel con 15 preguntas.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en análisis, diseño y propuesta de soluciones relacionadas con el desarrollo y movilidad del talento durante las actividades prácticas.

Cómo se evalúa: Observación directa, retroalimentación entre pares y revisión de productos parciales de las actividades.

Instrumento sugerido: Listas de cotejo para cada actividad, rúbricas para planes y propuestas.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para integrar y aplicar los conocimientos para analizar brechas, diseñar planes, seleccionar métodos y proponer movilidad del talento.

Cómo se evalúa: Presentación final de un proyecto integral donde se analice un caso real o simulado, se diseñe un plan de desarrollo y se proponga movilidad del talento.

Instrumento sugerido: Rúbrica con criterios de análisis, creatividad, alineación estratégica, viabilidad y calidad de la propuesta.

Unidad 6: Compensación, Bienestar y Experiencia del Colaborador

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar las políticas de compensación actuales y su impacto en la motivación y compromiso del colaborador, utilizando estudios de caso para fundamentar su evaluación.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas de programas de bienestar laboral que promuevan un ambiente saludable y mejoren la experiencia del empleado, considerando indicadores de desempeño organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la relación entre la experiencia del colaborador y su compromiso organizacional mediante la interpretación de encuestas y métricas de clima laboral.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar estrategias de compensación y bienestar alineadas con las necesidades organizacionales para fomentar la retención y desarrollo del talento.

Contenidos Temáticos

1. Políticas de compensación y su impacto en la motivación y compromiso del colaborador

- **Definición y tipos de compensación:** Explicación de la compensación directa (salarios, bonos) e indirecta (beneficios, incentivos no monetarios).
- **Relación entre compensación y motivación:** Teorías motivacionales aplicadas a la compensación (Maslow, Herzberg, teoría de la equidad).
- **Impacto de la compensación en el compromiso organizacional:** Cómo las políticas de pago influyen en la lealtad y desempeño del colaborador.
- **Análisis de estudios de caso:** Revisión de ejemplos reales donde la compensación ha afectado positivamente o negativamente la motivación y compromiso.

2. Diseño de programas de bienestar laboral para mejorar la experiencia del empleado

- **Concepto y componentes del bienestar laboral:** Salud física, emocional, social y financiera.
- **Indicadores de desempeño organizacional relacionados con el bienestar:** Rotación, ausentismo, productividad y satisfacción laboral.
- **Estrategias y buenas prácticas en programas de bienestar:** Actividades físicas, asesoría psicológica, flexibilidad laboral, espacios saludables.
- **Elaboración de propuestas de programas de bienestar:** Pasos para diseñar un programa adaptado a la organización y sus colaboradores.

3. Evaluación de la experiencia del colaborador y su relación con el compromiso organizacional

- **Definición de experiencia del colaborador:** Concepto y elementos clave que influyen en la percepción laboral.

- **Herramientas para medir la experiencia y compromiso:** Encuestas de clima laboral, entrevistas, focus groups y métricas cuantitativas.
- **Interpretación de resultados:** Análisis de datos para identificar áreas de mejora y fortalezas.
- **Relación entre experiencia y compromiso:** Cómo una buena experiencia contribuye a la retención y desempeño.

4. Aplicación de estrategias de compensación y bienestar para la retención y desarrollo del talento

- **Integración de compensación y bienestar con objetivos organizacionales:** Alineación estratégica para maximizar resultados.
- **Estrategias para fomentar la retención del talento:** Programas personalizados, reconocimiento y desarrollo profesional.
- **Desarrollo del talento a través del bienestar y compensación:** Capacitación, mentoría y planes de carrera vinculados al bienestar.
- **Casos prácticos y simulaciones:** Aplicación de estrategias en escenarios organizacionales reales o hipotéticos.

Actividades

Actividad 1: Análisis de estudios de caso sobre políticas de compensación

Objetivo: Analizar las políticas de compensación actuales y su impacto en la motivación y compromiso del colaborador.

Descripción:

- El docente presenta 2-3 estudios de caso reales o simulados que muestran diferentes políticas de compensación.
- En grupos pequeños, los estudiantes leen los casos y responden preguntas guía sobre la efectividad de las políticas y su impacto en la motivación.
- Discusión grupal para compartir conclusiones y reflexiones.

Organización: Grupos pequeños (3-4 personas)

Producto esperado: Informe grupal breve con análisis y conclusiones.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 2: Diseño de propuesta de programa de bienestar laboral

Objetivo: Diseñar propuestas de programas de bienestar laboral que promuevan un ambiente saludable y mejoren la experiencia del empleado.

Descripción:

- El docente explica los componentes de un programa de bienestar y presenta indicadores clave.
- Individualmente, los estudiantes diseñan una propuesta de programa de bienestar para una empresa ficticia con datos básicos facilitados.

- Presentación de las propuestas a la clase para retroalimentación colectiva.

Organización: Individual

Producto esperado: Documento escrito con la propuesta detallada.

Duración estimada: 120 minutos

Actividad 3: Interpretación de encuestas y métricas de clima laboral

Objetivo: Evaluar la relación entre la experiencia del colaborador y su compromiso organizacional mediante encuestas y métricas.

Descripción:

- Se proporciona a los estudiantes un conjunto de datos de encuesta de clima laboral y métricas asociadas.
- En parejas, analizan los datos para identificar factores que influyen en la experiencia y compromiso.
- Elaboran un breve informe con recomendaciones para mejorar el compromiso basado en la experiencia.

Organización: Parejas

Producto esperado: Informe analítico con recomendaciones.

Duración estimada: 90 minutos

Actividad 4: Simulación de aplicación de estrategias de compensación y bienestar

Objetivo: Aplicar estrategias de compensación y bienestar alineadas con las necesidades organizacionales para fomentar la retención y desarrollo del talento.

Descripción:

- El docente plantea un escenario organizacional con retos en retención y compromiso.
- En grupos, los estudiantes diseñan un plan estratégico que combine compensación y bienestar para resolver los problemas.
- Presentan su plan y reciben retroalimentación del grupo y docente.

Organización: Grupos (4-5 personas)

Producto esperado: Plan estratégico presentado en formato oral y resumen escrito.

Duración estimada: 120 minutos

Evaluación

Evaluación diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre compensación, bienestar y experiencia del colaborador.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve con preguntas de opción múltiple y de desarrollo corto.

Instrumento sugerido: Prueba escrita o digital inicial.

Evaluación formativa

Qué se evalúa: Comprensión y aplicación de conceptos durante las actividades prácticas.

Cómo se evalúa: Observación directa, revisión de informes y presentaciones, retroalimentación continua.

Instrumento sugerido: Rúbricas para análisis de casos, propuestas de bienestar, informes de análisis de datos y planes estratégicos.

Evaluación sumativa

Qué se evalúa: Capacidad para analizar, diseñar, evaluar y aplicar estrategias en compensación, bienestar y experiencia del colaborador.

Cómo se evalúa: Examen teórico-práctico que incluya análisis de casos, diseño de programas y resolución de problemas organizacionales.

Instrumento sugerido: Examen escrito con preguntas aplicadas, presentación oral o entrega de proyecto final integrado.

Unidad 7: Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan la cultura y el clima organizacional mediante el estudio de casos reales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar prácticas de recursos humanos que contribuyan a fortalecer el entorno de trabajo, aplicando criterios estratégicos para la gestión del talento.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar y describir los elementos clave de la cultura organizacional que son influenciados por el liderazgo y las políticas de recursos humanos, mediante la elaboración de un diagnóstico organizacional.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar propuestas de mejora en las prácticas de liderazgo y recursos humanos para fomentar una cultura organizacional positiva, fundamentadas en análisis de brechas y necesidades organizacionales.

Contenidos Temáticos

1. Introducción al Liderazgo y la Cultura Organizacional

- **Concepto de liderazgo:** Definición, importancia y funciones en las organizaciones.
- **Cultura organizacional:** Definición, componentes y su impacto en el desempeño organizacional.
- **Relación entre liderazgo y cultura organizacional:** Cómo el liderazgo influye en la creación y transformación de la cultura y el clima laboral.

2. Estilos de Liderazgo y su Influencia en la Cultura y Clima Organizacional

- **Principales estilos de liderazgo:** Autocrático, democrático, transformacional, situacional, laissez-faire.

- **Impacto de cada estilo en la cultura organizacional:** Ejemplos de cómo cada estilo afecta la comunicación, motivación y clima laboral.
- **Análisis de casos reales:** Estudio de diferentes organizaciones y cómo sus estilos de liderazgo han moldeado su cultura y clima.

3. Prácticas de Recursos Humanos para Fortalecer el Entorno de Trabajo

- **Gestión estratégica del talento:** Reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y retención alineados con la cultura organizacional.
- **Prácticas de recursos humanos que fomentan un buen clima laboral:** Reconocimiento, comunicación interna, bienestar laboral y participación.
- **Estrategias para evaluar y mejorar las prácticas actuales:** Herramientas y criterios para análisis estratégico.

4. Diagnóstico de la Cultura Organizacional y su Relación con el Liderazgo y Recursos Humanos

- **Elementos clave de la cultura organizacional:** Valores, normas, rituales, símbolos y su conexión con el liderazgo.
- **Metodologías para realizar un diagnóstico organizacional:** Encuestas, entrevistas, observación y análisis documental.
- **Interpretación de resultados:** Identificación de fortalezas, debilidades e influencia del liderazgo y políticas de RRHH.

5. Diseño de Propuestas de Mejora para una Cultura Organizacional Positiva

- **Análisis de brechas y necesidades organizacionales:** Identificación de áreas de mejora en liderazgo y prácticas de RRHH.
- **Formulación de propuestas de mejora:** Estrategias para fortalecer el liderazgo y prácticas de RRHH que promuevan una cultura positiva.
- **Presentación y justificación de propuestas:** Argumentación basada en evidencias del diagnóstico y mejores prácticas.

Actividades

Actividad 1: Análisis de Casos Reales sobre Estilos de Liderazgo

Objetivo: Analizar cómo diferentes estilos de liderazgo afectan la cultura y el clima organizacional mediante el estudio de casos reales.

Descripción:

- Se entregarán a los estudiantes varios casos documentados de organizaciones con diferentes estilos de liderazgo.
- En grupos pequeños, identificarán el estilo predominante de liderazgo en cada caso.
- Analizarán cómo este estilo impacta la cultura y el clima organizacional descrito.
- Elaborarán un informe breve que resuma sus conclusiones y recomendaciones.

Organización: Grupos de 3-4 personas

Producto esperado: Informe escrito con análisis y recomendaciones.

Duración estimada: 2 horas

Actividad 2: Evaluación de Prácticas de Recursos Humanos en el Entorno Laboral

Objetivo: Evaluar prácticas de recursos humanos que contribuyan a fortalecer el entorno de trabajo aplicando criterios estratégicos.

Descripción:

- Se presentará un caso o escenario con prácticas de RRHH vigentes en una organización.
- Individualmente, los estudiantes evaluarán estas prácticas con base en criterios estratégicos de gestión del talento.
- Se realizará una puesta en común para discutir fortalezas, debilidades y posibles mejoras.

Organización: Individual y discusión grupal

Producto esperado: Lista evaluativa con justificación de cada criterio aplicado.

Duración estimada: 1.5 horas

Actividad 3: Elaboración de un Diagnóstico Organizacional

Objetivo: Identificar y describir los elementos clave de la cultura organizacional influenciados por liderazgo y políticas de RRHH mediante un diagnóstico organizacional.

Descripción:

- Los estudiantes seleccionarán una organización (real o simulada) para realizar un diagnóstico.
- Aplicarán herramientas como encuestas, entrevistas o análisis documental para recopilar información sobre cultura y liderazgo.
- Con base en los datos, elaborarán un diagnóstico que incluya una descripción de los elementos clave y su influencia.

Organización: Parejas o grupos pequeños

Producto esperado: Documento diagnóstico con análisis y conclusiones.

Duración estimada: 3 horas

Actividad 4: Diseño de Propuestas de Mejora en Liderazgo y Recursos Humanos

Objetivo: Diseñar propuestas de mejora para fomentar una cultura organizacional positiva basadas en análisis de brechas y necesidades.

Descripción:

- Con base en el diagnóstico realizado, los estudiantes identificarán brechas y necesidades organizacionales.
- Diseñarán propuestas concretas para mejorar prácticas de liderazgo y recursos humanos.
- Prepararán una presentación que justifique sus propuestas con fundamentos estratégicos y evidencias.
- Presentarán sus propuestas al grupo para retroalimentación.

Organización: Grupos de 3-4 personas

Producto esperado: Propuesta escrita y presentación oral.

Duración estimada: 3 horas

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre liderazgo, cultura organizacional y prácticas de RRHH.

Cómo se evalúa: Cuestionario breve de selección múltiple y preguntas abiertas.

Instrumento sugerido: Test de diagnóstico inicial aplicado al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Progreso en el análisis de casos, evaluación de prácticas, diagnóstico y diseño de propuestas.

Cómo se evalúa: Revisión de productos parciales (informes, listas evaluativas, diagnósticos) y participación en discusiones.

Instrumento sugerido: Rúbricas específicas para cada actividad, observación directa y retroalimentación continua.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Capacidad integral para analizar estilos de liderazgo, evaluar prácticas de RRHH, diagnosticar cultura organizacional y diseñar propuestas de mejora.

Cómo se evalúa: Presentación final y entrega de un portafolio que incluya análisis de casos, diagnóstico y propuestas fundamentadas.

Instrumento sugerido: Rúbrica de evaluación global que contemple análisis crítico, aplicación práctica, coherencia y calidad de propuestas.

Unidad 8: Integración y Aplicación Práctica

Objetivos de Aprendizaje

- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un proyecto integrador que aplique estrategias de gestión humana para resolver casos reales o simulados, utilizando criterios objetivos para la selección y conformación de equipos de trabajo.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar y evaluar necesidades organizacionales en un caso práctico, identificando brechas de talento y proponiendo planes de desarrollo profesional y movilidad adecuados.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de implementar un plan para establecer expectativas, gestionar el desempeño y proporcionar retroalimentación efectiva dentro de un equipo de trabajo simulado, asegurando la alineación con los objetivos organizacionales.
- Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de integrar conceptos estratégicos de la evolución de la gestión humana en un proyecto aplicado, demostrando comprensión de su contribución al logro de objetivos

organizacionales.

Contenidos Temáticos

1. Diseño del Proyecto Integrador en Gestión Humana

- **Conceptualización del proyecto:** Definición del propósito, alcance y objetivos del proyecto aplicando estrategias de gestión humana.
- **Criterios para selección y conformación de equipos:** Uso de criterios objetivos como competencias, perfiles, habilidades y diversidad para conformar equipos efectivos.
- **Metodologías para la planificación y desarrollo del proyecto:** Pasos para estructurar un proyecto integrador, incluyendo planificación, cronograma y asignación de responsabilidades.

2. Análisis y Evaluación de Necesidades Organizacionales

- **Diagnóstico organizacional:** Identificación de necesidades, problemas y oportunidades en un caso práctico o simulado.
- **Detección de brechas de talento:** Evaluación de competencias actuales versus requeridas para el logro de objetivos organizacionales.
- **Diseño de planes de desarrollo profesional:** Elaboración de propuestas para capacitación, formación y movilidad interna que respondan a las brechas detectadas.

3. Gestión del Desempeño y Retroalimentación en Equipos de Trabajo

- **Establecimiento de expectativas claras:** Definición y comunicación de metas, roles y responsabilidades dentro del equipo.
- **Herramientas para la gestión del desempeño:** Uso de indicadores, evaluaciones y seguimiento continuo.
- **Técnicas de retroalimentación efectiva:** Métodos para proporcionar feedback constructivo que motive y mejore el desempeño.
- **Alineación con objetivos organizacionales:** Cómo asegurar que la gestión del desempeño contribuya al cumplimiento de metas estratégicas.

4. Integración de Conceptos Estratégicos de la Gestión Humana en Proyectos Aplicados

- **Evolución de la gestión humana:** Revisión de conceptos clave y tendencias actuales.
- **Aplicación práctica en proyectos:** Incorporación de estrategias modernas y adaptativas en la gestión del talento.
- **Contribución al logro organizacional:** Análisis de cómo la gestión humana estratégica impacta resultados y competitividad.

Actividades

Actividad 1: Diseño del Proyecto Integrador

Objetivo: Diseñar un proyecto que aplique estrategias de gestión humana y criterios objetivos para la conformación de equipos.

Descripción:

- El docente presenta un caso real o simulado relacionado con un reto organizacional.
- Los estudiantes, en grupos, identifican los objetivos específicos del proyecto integrador.
- Definen criterios para la selección y conformación del equipo de trabajo.
- Elaboran un plan inicial que incluya actividades, cronograma y roles.
- Presentan el diseño a la clase para retroalimentación.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Documento con el diseño del proyecto integrador, que incluya objetivos, criterios de selección y plan de trabajo.

Duración estimada: 3 horas

Actividad 2: Análisis de Necesidades y Plan de Desarrollo

Objetivo: Analizar necesidades organizacionales, identificar brechas de talento y proponer planes de desarrollo profesional.

Descripción:

- Se entrega a los estudiantes un caso práctico con información organizacional y perfiles actuales del personal.
- Individualmente o en parejas, realizan un diagnóstico para detectar brechas entre competencias actuales y requeridas.
- Con base en el diagnóstico, diseñan un plan de desarrollo que incluya capacitación, formación y movilidad.
- Comparten sus planes con otro grupo para recibir retroalimentación.

Organización: Individual o parejas

Producto esperado: Informe diagnóstico y plan de desarrollo profesional detallado.

Duración estimada: 2.5 horas

Actividad 3: Simulación de Gestión del Desempeño y Retroalimentación

Objetivo: Implementar un plan para establecer expectativas, gestionar el desempeño y proporcionar retroalimentación efectiva en un equipo simulado.

Descripción:

- Los estudiantes forman equipos y reciben un escenario simulado que requiere gestionar un equipo de trabajo.
- Definen y comunican expectativas, roles y metas claras.
- Simulan sesiones de evaluación y retroalimentación utilizando técnicas aprendidas.
- Discuten en plenaria cómo la gestión del desempeño impacta en la alineación con los objetivos organizacionales.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Registro de gestión del desempeño y reporte de retroalimentación aplicada con análisis de resultados.

Duración estimada: 3 horas

Actividad 4: Integración y Presentación Final del Proyecto Aplicado

Objetivo: Integrar conceptos estratégicos de la gestión humana en el proyecto aplicado y presentar su contribución al logro organizacional.

Descripción:

- Los grupos revisan y ajustan el proyecto integrador, asegurando incorporación de conceptos estratégicos y evolución de la gestión humana.
- Preparan una presentación que explique cómo su proyecto contribuye a los objetivos organizacionales y mejora la gestión del talento.
- Presentan ante el grupo y el docente, seguido de una sesión de preguntas y retroalimentación.

Organización: Grupos de 4-5 personas

Producto esperado: Presentación final y documento integrador revisado.

Duración estimada: 2 horas

Evaluación

Evaluación Diagnóstica

Qué se evalúa: Conocimientos previos sobre gestión de equipos, selección de personal y conceptos básicos de gestión humana estratégica.

Cómo se evalúa: Mediante un cuestionario inicial con preguntas abiertas y de opción múltiple sobre temas clave de la unidad.

Instrumento sugerido: Cuestionario escrito o digital al inicio de la unidad.

Evaluación Formativa

Qué se evalúa: Proceso de diseño del proyecto, análisis de necesidades, aplicación de técnicas de gestión del desempeño y retroalimentación, y la integración de conceptos.

Cómo se evalúa: Revisión continua de productos parciales, observación de participación en actividades grupales y simulaciones, retroalimentación individual y grupal.

Instrumento sugerido: Rúbricas para actividades prácticas, listas de cotejo para participación, informes parciales y autoevaluación.

Evaluación Sumativa

Qué se evalúa: Calidad y pertinencia del proyecto integrador final, capacidad para analizar necesidades, proponer planes, gestionar desempeño y aplicar conceptos estratégicos.

Cómo se evalúa: Evaluación del proyecto final y presentación, considerando la aplicación práctica, claridad, coherencia y alineación con objetivos organizacionales.

Instrumento sugerido: Rúbrica detallada para presentación y documento final, que incluya criterios de contenido, aplicación práctica, innovación y trabajo en equipo.