

Planificación de Talento Humano

Guía general de estudios de la asignatura

Modalidad de Educación a Distancia
Tecnología Superior "Talento Humano"



Autor:
MSc. Esther Zambrano

Periodo académico
octubre 2023 - marzo 2024

TECNOLÓGICO
UNIVERSITARIO
PICHINCHA



Planificación de Talento Humano

Guía general de estudios de la asignatura

© MSc. Esther Zambrano

ISBN: 978-9942-672-31-5

Edición: Julio 2024

Texto digital proporcionado por el autor.

Esta obra no puede ser reproducida, total o parcialmente, sin autorización escrita del autor.

TALLPA Publicidad Impresa - 2540 662 - 09 9561 4887
Quito - Ecuador

PRÓLOGO

Ha sido y es objetivo fundamental del instituto utilizar herramientas esenciales para que nuestros estudiantes logren alcanzar una formación integral. Bajo esta consideración ponemos a disposición estas guías de estudio que posibilitarán, sin duda, puedan organizarse para comprender el contenido de las diferentes asignaturas.

Estas guías han sido creadas por un equipo de profesionales altamente capacitados en cada asignatura, con el objetivo de convertir su proceso de aprendizaje en una experiencia enriquecedora.

Nuestros docentes han recopilado información, han sintetizado temas, organizado conceptos y aspectos relevantes para que cada guía se presente cuidadosamente elaborada para responder a la realidad actual, con contenidos actualizados y a la vanguardia del conocimiento. La didáctica empleada facilitará la comprensión y aprendizaje de cada tema, permitiéndoles avanzar de manera efectiva en su formación profesional. En la elaboración de estas guías se denota el compromiso del instituto para lograr el éxito académico.

La diagramación de estas guías ha sido pensada para ser clara y atractiva, transmitiendo los conocimientos de manera amena y accesible. Queremos que nuestros estudiantes disfruten del proceso de aprendizaje encontrando en cada página una herramienta útil que les motive a salir adelante en su camino educativo.

Estimados estudiantes: Les deseamos éxito en su recorrido académico, que el Instituto Tecnológico Universitario Pichincha estará siempre pendiente por vuestro éxito educativo.

Dr. Edgar Espinosa. MSc.
RECTOR ISTP-U



ÍNDICE

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA.....	11
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA PARA LA CARRERA.....	12
METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE.....	13
ORIENTACIONES DIDÁCTICAS POR RESULTADOS DE APRENDIZAJE.....	15
UNIDAD 1. Definición e Importancia de la Planificación de Talento Humano.....	15
Resultado de Aprendizaje.....	15
Contextualización.....	15
SEMANA 1	
1.1. Definición e Importancia de la Planificación de Talento Humano.....	16
1.2. Concepto de planificación de talento humano.....	17
1.3. Razones para la relevancia de la planificación de talento.....	18

1.4. Beneficios de una planificación efectiva para las organizaciones.....	20
1.5. Resumen de la unidad.....	21
1.6. CASO PRÁCTICO UNIDAD I: Planificación de talento humano en una empresa de tecnología.....	22
 AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 1.....	 24
DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO	

UNIDAD 2. Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral Gestión de Talento Humano y Competencias Laborales.....29

Resultado de Aprendizaje.....	29
Contextualización.....	29

SEMANA 2

2.1. Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral Gestión de Talento Humano y Competencias Laborales.....	30
2.2. integración de la Estrategia Empresarial y la Planificación de Talento.....	33
2.3. Cómo las Tendencias del Mercado Laboral Influyen en la Planificación de Talento.....	37
2.4. Cómo las Tendencias del Mercado Laboral Afectan a la Planificación de Talento.....	38

2.5. RESUMEN DE LA UNIDAD II.....	39
2.6. Análisis de casos de éxito en alineación estratégica y adaptación a tendencias.....	40
AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 2.....	44
Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral	
Gestión de talento humano y competencias laborales	

UNIDAD 3. Métodos de Identificación de Necesidades de Personal.....49

Resultado de Aprendizaje.....	49
Contextualización.....	49

SEMANA 3

3.1. Métodos de identificación de necesidades de personal.....	50
3.2. Entrevistas y encuestas a los stakeholders internos.....	51
3.3. Análisis de datos y estadísticas organizacionales.....	55
3.4. RESUMEN DE LA UNIDAD III.....	57

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 3.....	59
Métodos de Identificación de Necesidades de Personal	

UNIDAD 4. Proyecciones de Crecimiento y Planificación a Largo Plazo.....63

Resultado de Aprendizaje.....	63
Contextualización.....	63

SEMANA 4

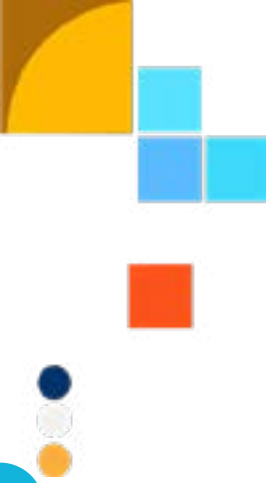
4.1. Proyecciones de crecimiento y planificación a largo plazo.....	64
4.2. Análisis de crecimiento y su impacto en la planificación de talento.....	65
4.3. Planificación de personal a corto y largo plazo.....	66
4.4. Creación de un plan de personal ficticio para una organización en crecimiento.....	67
4.5. Resumen de las unidad IV.....	69

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 4.....	71
------------------------------------	----

Proyecciones de Crecimiento y Planificación a Largo Plazo

UNIDAD 5. PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS.....75

Resultado de Aprendizaje.....	75
Contextualización.....	75



SEMANA 5

5.1. Estrategias Innovadoras de Reclutamiento.....	76
5.2. Uso de redes sociales y plataformas en línea.....	79
5.3. Employer branding y atracción de candidatos de alta calidad.....	82
5.4. Casos de estudio de empresas con enfoques creativos de reclutamiento.....	85
5.5. Resumen de la unidad V.....	89

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 5.....	91
------------------------------------	----

Estrategias Innovadoras de Reclutamiento

UNIDAD 6. Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos.....95

Resultado de Aprendizaje.....	95
Contextualización.....	95

SEMANA 6

6.1. Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos.....	96
6.2. Tipos de entrevistas y mejores prácticas de entrevista.....	98
6.3. Pruebas de habilidades y evaluación de competencias.....	100
6.4. Análisis de candidatos y toma de decisiones en la selección.....	103
6.5. Resumen de la unidad VI.....	107

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 6.....	109
------------------------------------	-----

Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos

UNIDAD 7. Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional.....113

Resultado de Aprendizaje.....	113
-------------------------------	-----

Contextualización.....	113
------------------------	-----

SEMANA 7

7.1. Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional.....	114
---	-----

7.2. Identificación de necesidades de desarrollo para empleados.....	117
--	-----

7.3. Diseño de planes de capacitación y desarrollo.....	120
---	-----

7.4. Evaluación de la efectividad de los programas de desarrollo.....	124
---	-----

7.5. Resumen de la unidad VII.....	129
------------------------------------	-----

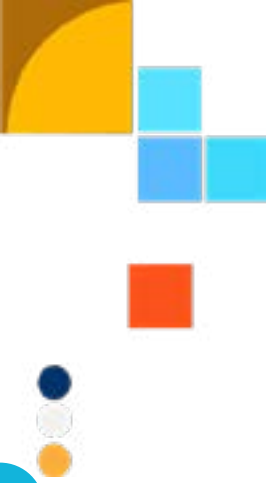
AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 7.....	130
------------------------------------	-----

Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional

UNIDAD 8. Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño.....134

Resultado de Aprendizaje.....	134
-------------------------------	-----

Contextualización.....	134
------------------------	-----



SEMANA 8

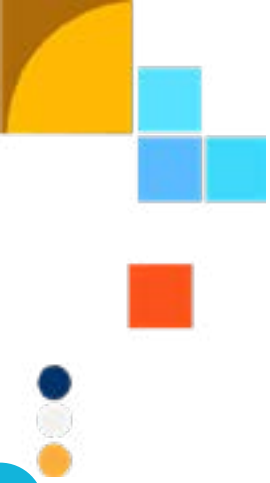
8.1. Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño.....	136
8.2. Factores clave para la retención de talento.....	139
8.3. Implementación de sistemas de gestión del desempeño.....	141
8.4. Evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la productividad.....	144
8.5. Resumen de la unidad VIII.....	147
AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 8.....	150

Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño

SOLUCIONARIO.....07

SOLUCIONARIO UNIDAD 1.....	155
SOLUCIONARIO UNIDAD 2.....	155
SOLUCIONARIO UNIDAD 3.....	155
SOLUCIONARIO UNIDAD 4.....	155
SOLUCIONARIO UNIDAD 6.....	156
SOLUCIONARIO UNIDAD 5.....	156
SOLUCIONARIO UNIDAD 7.....	156
SOLUCIONARIO UNIDAD 8.....	156

BIBLIOGRAFÍA.....159





PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

En un mundo empresarial en constante evolución, la gestión efectiva del recurso más valioso, el talento humano, es esencial para el éxito organizativo. A lo largo de este curso, exploraremos en profundidad las estrategias, técnicas y enfoques que permiten a las empresas no solo sobrevivir, sino también prosperar.

Nuestra misión es equiparte con las herramientas y conocimientos necesarios para abordar los desafíos de planificar, reclutar, desarrollar y retener empleados de manera estratégica. Desde comprender cómo analizar las necesidades de personal hasta diseñar programas de desarrollo personalizados, este curso te brindará una base sólida en la gestión del capital humano.

Exploraremos la diversidad y la inclusión como pilares fundamentales de la planificación de talento en la era moderna, y te prepararemos para liderar equipos diversos e innovadores. A través de me-

metodologías interactivas, estudios de casos y proyectos, podrás aplicar los conceptos teóricos a situaciones reales y desarrollar tus habilidades de resolución de problemas.

La evaluación será integral, incluyendo exámenes, presentaciones, participación en clase y proyectos prácticos. Estamos comprometidos a brindarte una experiencia de aprendizaje enriquecedora que te prepare para los desafíos del entorno laboral actual.

Te animamos a participar activamente, hacer preguntas y colaborar con tus compañeros para aprovechar al máximo esta oportunidad. Al finalizar el curso, tendrás una comprensión profunda de cómo la planificación de talento humano puede marcar la diferencia en el éxito a largo plazo de cualquier organización.

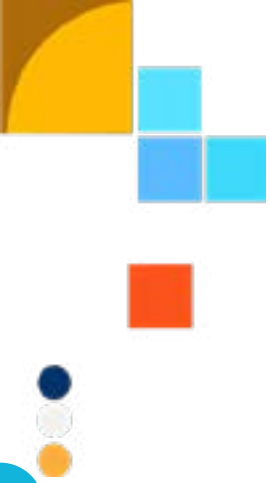
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA PARA LA CARRERA

Aplicar con ética los conocimientos científicos y tecnológicos, en el campo de las micros y pequeñas empresas y organizaciones productivas sociales; Elaborar y asesorar estudios de planificación, ejecución y evaluación de proyectos de emprendimiento, de acuerdo con las dimensiones de sustentabilidad y principios de administración; Asesorar en procesos para promocionar el procesamiento, conservación y comercialización de productos con alto componente de materia prima local y valor agregado. Promover y ejecutar la gestión administrativa de micros y pequeñas empresas sobre la base de las metodologías asociativas. Elaborar diagnósticos y análisis de la realidad local, considerando los aspectos de soberanía, seguridad, sustentabilidad ecológica, social, cultural, política y ética; Desarrollar emprendimientos en el área de micros y pequeñas empresas, talleres artesanales y econo-

mía popular y solidaria: Integrar los conocimientos, la investigación y la vinculación con la sociedad, a los procesos productivos económicos sociales de las asociaciones y unidades de producción, con competencias para promover el desarrollo local.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

En las actividades formativas se distribuyen entre el trabajo del estudiante y el tiempo de interacción con el docente, a través de los distintos medios existentes, tomando en cuenta los componentes de aprendizaje que hacen referencia a actividades en contacto con el docente, actividades prácticas -experimentales y las que tienen que ver con el trabajo autónomo, con la finalidad de lograr los resultados de aprendizaje propuestos en cada unidad de estudio.



ORIENTACIONES DIDÁCTICAS POR RESULTADOS DE APRENDIZAJE

UNIDAD 1. Definición e Importancia de la Planificación de Talento Humano

Resultado de aprendizaje

Los estudiantes tendrán una comprensión sólida del significado y la importancia de la planificación de talento humano, así como la capacidad de analizar cómo esta práctica estratégica impacta en el logro de los objetivos organizativos. Estarán preparados para continuar explorando las etapas y componentes clave de este proceso esencial en la gestión de Talento Humano.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad radica en la comprensión de que la gestión estratégica del talento humano no solo es un componente fundamental de la administración de talento humano, sino también una herramienta estratégica que permite a las organizaciones navegar con éxito por un entorno empresarial dinámico y competitivo. La planificación efectiva del talento no solo garantiza la disponibilidad de habilidades y competencias adecuadas, sino que también impulsa la innovación, la sostenibilidad y la adaptabilidad a los cambios del mercado.



SEMANA 1

1.1. Definición e Importancia de la Planificación de Talento Humano:

La Planificación de Talento Humano es el proceso estratégico mediante el cual las organizaciones anticipan, identifican y satisfacen sus necesidades de personal a corto y largo plazo. Implica analizar las capacidades presentes y futuras requeridas para alcanzar los objetivos empresariales, y luego diseñar estrategias para reclutar, desarrollar y retener a los empleados adecuados. Esta práctica permite una alineación efectiva entre las metas organizativas y la gestión de recursos humanos, asegurando que la empresa cuente con el talento necesario para enfrentar desafíos y oportunidades.

La importancia de la planificación de talento radica en su capacidad para optimizar la productividad, reducir la rotación de personal y crear un entorno laboral más estable y eficiente. Al identificar brechas de habilidades y anticipar cambios en la fuerza laboral, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas sobre capacitación, desarrollo y reclutamiento. La planificación también fomenta la adaptabilidad ante cambios externos, como avances tecnológicos o cambios en la demanda del mercado. En resumen, la planificación de talento humano se erige como un pilar esencial para el crecimiento sostenible y el éxito a largo plazo de cualquier empresa.

A continuación, te presento un cuadro resumen destaca tanto la definición como los aspectos clave de la importancia de la planificación de talento humano en el contexto empresarial.

Aspecto	Definición	Importancia
Definición	Proceso estratégico para anticipar, identificar y satisfacer las necesidades de personal.	Asegura la alineación entre objetivos organizativos y recursos humanos, optimizando productividad y estabilidad.
Enfoque Estratégico	Anticipa y satisface demandas presentes y futuras de habilidades.	Permite tomar decisiones informadas en capacitación, desarrollo y reclutamiento.
Impacto en Resultados	Contribuye a lograr metas empresariales y superar desafíos.	Reduce la rotación, mejora la adaptabilidad y la competitividad en el mercado.
Adaptabilidad	Permite ajustes a cambios tecnológicos y del mercado.	Facilita la respuesta proactiva a dinámicas cambiantes en el entorno empresarial.
Estabilidad Laboral	Reduce la rotación, brindando estabilidad a los empleados.	Crea un ambiente laboral positivo al demostrar interés en el crecimiento y desarrollo del personal.
Innovación y Crecimiento	Facilita la identificación y desarrollo de líderes.	Fomenta la innovación al contar con talento idóneo para liderar iniciativas creativas y estratégicas.
Sostenibilidad	Contribuye al éxito sostenible y la longevidad de la empresa.	Prepara a la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades a lo largo del tiempo.



1.2. Concepto de planificación de talento humano.

La Planificación de Talento Humano se refiere al proceso estratégico mediante el cual las organizaciones anticipan, identifican y satisfacen sus necesidades de personal de manera eficiente y efectiva. Esta práctica involucra analizar las capacidades y competencias actuales y futuras requeridas para alcanzar los objetivos y metas empresariales. La planificación de talento humano implica una mirada a corto y largo plazo, considerando los cambios en el entorno laboral, tecnológico y económico.

La planificación de talento humano es un proceso sistemático que busca asegurar la disponibilidad de los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización. Este proceso implica la identificación de las necesidades de talento humano actuales y futuras, la evaluación de la oferta interna y externa de talento, y el desarrollo de estrategias para cubrir las brechas entre la oferta y la demanda.

La planificación de talento humano es un proceso continuo que debe adaptarse a los cambios en la organización y en el entorno. Debe ser un proceso integrado con la planificación estratégica de la organización, a fin de garantizar que los recursos humanos estén alineados con los objetivos estratégicos.

En esencia, la planificación de talento humano busca alinear las estrategias de recursos humanos con las metas generales de la organización, asegurando que la empresa cuente con el personal adecuado en el momento adecuado. Esto abarca desde la identificación de brechas de habilidades hasta el diseño de estrategias para la atracción, retención, desarrollo y promoción de empleados. La planificación

de talento humano es un enfoque proactivo que busca anticiparse a los cambios y desafíos, y asegurar la disponibilidad de talento clave para garantizar el éxito continuo y sostenible de la organización.

1.3. Razones para la relevancia de la planificación de talento

La planificación de talento humano es relevante por las siguientes razones:

Alinea la estrategia de talento humano con la estrategia organizacional.

La planificación de talento humano ayuda a garantizar que los recursos humanos estén alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Esto ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos de manera más efectiva y eficiente.

Garantiza la disponibilidad de los recursos humanos necesarios.

La planificación de talento humano ayuda a identificar las necesidades de talento humano actuales y futuras, y a desarrollar estrategias para cubrirlas. Esto ayuda a la organización a evitar escasez o exceso de personal.

Mejora la eficiencia y la eficacia de los procesos de gestión de talento humano.

La planificación de talento humano ayuda a optimizar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo. Esto ayuda a la organización a reducir costos y mejorar la productividad.

Reduce el riesgo de conflictos laborales.

La planificación de talento humano ayuda a garantizar que los empleados tengan las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto ayuda a la organización a evitar conflictos laborales relacionados con la falta de competencias o habilidades.



1.4. Beneficios de una planificación efectiva para las organizaciones

- Una planificación efectiva de talento humano puede proporcionar a las organizaciones los siguientes beneficios:
 - Mejores resultados financieros. Las organizaciones con una buena planificación de talento humano son más propensas a tener mejores resultados financieros. Esto se debe a que las organizaciones pueden contar con los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos.
 - Mayor competitividad. Las organizaciones con una buena planificación de talento humano son más propensas a ser competitivas en el mercado. Esto se debe a que las organizaciones pueden contar con empleados que tienen las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva.
 - Mejor satisfacción de los empleados. Los empleados que se sienten valorados y apoyados por su organización son más propensos a estar satisfechos en su trabajo. Esto se debe a que las organizaciones con una buena planificación de talento humano están más comprometidas con el desarrollo de sus empleados.
 - Menor rotación de personal. Las organizaciones con una buena planificación de talento humano son más propensas a tener una menor rotación de personal. Esto se debe a que las organizaciones pueden ofrecer a sus empleados oportunidades de desarrollo y crecimiento.

1.5. Resumen de la Unidad I

La planificación de talento humano es un proceso fundamental para el éxito de cualquier organización. Al identificar las necesidades de talento humano actuales y futuras, y al desarrollar estrategias para cubrirlas, las organizaciones pueden garantizar que tengan los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de planificación de talento humano:

- Una empresa que está creciendo rápidamente necesita identificar la cantidad y el tipo de empleados que necesitará en los próximos años.
- Una empresa que está cambiando su estrategia de negocio necesita evaluar las habilidades y competencias de sus empleados para garantizar que tengan las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus nuevos roles.
- Una empresa que está enfrentando una escasez de talento en una determinada área necesita desarrollar estrategias para atraer y retener a los mejores talentos.

En todos estos casos, la planificación de talento humano es un proceso fundamental para el éxito de la organización.

1.6. CASO PRÁCTICO UNIDAD I: Planificación de talento humano en una empresa de tecnología

<p>Empresa: TecnoX es una empresa de tecnología que se dedica al desarrollo de software y aplicaciones móviles. La empresa tiene un crecimiento constante y está planeando expandirse a nuevos mercados en los próximos años.</p> <p>Problema: TecnoX necesita identificar las necesidades del talento humano actuales y futuras para garantizar que tenga los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos de crecimiento.</p> <p>Solución: TecnoX llevará a cabo un proceso de planificación de talento humano para identificar las necesidades del talento humano actuales y futuras. El proceso incluirá los siguientes pasos:</p> <p>Análisis de estrategia organizacional: El equipo de planificación de talento humano analizará la estrategia organizacional de TecnoX para identificar necesidades de talento humano en función de los objetivos estratégicos de la empresa.</p> <p>Análisis de la fuerza laboral: El equipo de planificación de talento humano analizará la fuerza laboral de TecnoX para identificar las habilidades y competencias de los empleados.</p>
<p>Pronóstico de la demanda de talento humano: El equipo de planificación de talento humano pronosticará la demanda de talento humano en los próximos años, teniendo en cuenta el crecimiento de la empresa y los cambios de mercado.</p> <p>Desarrollo de estrategias para cubrir las brechas: El equipo de planificación de talento humano desarrollará estrategias para cubrir las brechas entre la oferta y la demanda de talento humano. Estas estrategias pueden incluir reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo.</p> <p>Resultados: El proceso de planificación de talento humano de TecnoX identificará las siguientes necesidades de talento humano: Ingenieros de software con experiencia en desarrollo de aplicaciones móviles. Analistas de datos con experiencia en análisis de datos grandes. Profesionales de marketing con experiencia en marketing digital.</p> <p>El equipo de planificación de talento humano desarrollará estrategias para cubrir estas brechas, incluyendo: Reclutamiento de ingenieros de software con experiencia en desarrollo de aplicaciones móviles en universidades y escuelas de ingeniería. Formación de analistas de datos internos con análisis de grandes datos. Contratación de profesionales de marketing con experiencia en marketing digital.</p> <p>Conclusiones: El proceso de planificación de talento humano de TecnoX ayudará a la empresa a garantizar que tenga los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos de crecimiento.</p>

Responde las siguientes preguntas como futuro Gestor de Talento Humano:

- ¿Qué otros pasos podría incluir el proceso de planificación de talento humano de TecnoX?
- ¿Qué factores podrían afectar la eficacia de la planificación de talento humano de TecnoX?
- ¿Cómo podría TecnoX utilizar los resultados de la planificación de talento humano para mejorar su gestión de recursos humanos?

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:





AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 1

DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

1. ¿Cuál de los siguientes es el objetivo principal de la planificación de talento humano?

- a. Asegurar la disponibilidad de los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.
- b. Garantizar la satisfacción de los empleados.
- c. Reducir el costo de los procesos de gestión de talento humano.
- d. Mejorar la eficiencia de los procesos de gestión de talento humano.

2. ¿Cuál de los siguientes es un paso del proceso de planificación de talento humano?

- a. Análisis de la estrategia organizacional.
- b. Análisis de la fuerza laboral.
- c. Pronóstico de la demanda de talento humano.
- d. Todos los anteriores.

3. ¿Cuál de los siguientes es un factor que podría afectar la eficacia de la planificación de talento humano?

- a. La disponibilidad de datos y recursos.
- b. El compromiso de la alta dirección.
- c. La participación de los empleados.
- d. Todos los anteriores.

4. ¿Cuál de los siguientes es una estrategia para cubrir las brechas entre la oferta y la demanda de talento humano?

- a. Reclutamiento.
- b. Selección.
- c. Capacitación y desarrollo.
- d. Todos los anteriores.

5. ¿Cuál de los siguientes es un beneficio de una planificación de talento humano efectiva?

- a. Mejores resultados financieros.
- b. Mayor competitividad.
- c. Mejor satisfacción de los empleados.
- d. Todos los anteriores.

6. Verdadero o falso. La planificación de talento humano es un proceso que busca identificar las necesidades de talento humano actuales y futuras, y desarrollar estrategias para cubrirlas.

Respuesta:



7. Verdadero o falso. El objetivo principal de la planificación de talento humano es garantizar la satisfacción de los empleados.

Respuesta:

8. Verdadero o falso. El proceso de planificación de talento humano consta de cuatro pasos: análisis de la estrategia organizacional, análisis de la fuerza laboral, pronóstico de la demanda de talento humano y desarrollo de estrategias para cubrir las brechas.

Respuesta:

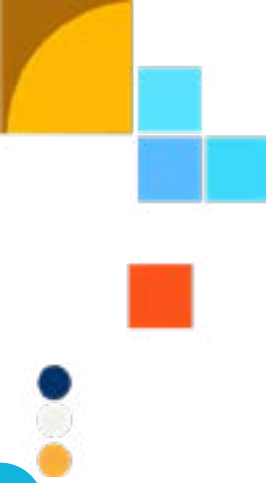
9. Verdadero o falso. El análisis de la fuerza laboral es un paso opcional del proceso de planificación de talento humano.

Respuesta:

10. Verdadero o falso. La planificación de talento humano efectiva puede proporcionar a las organizaciones los siguientes beneficios: mejores resultados financieros, mayor competitividad, mejor satisfacción de los empleados.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 1 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 2. Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral Gestión de talento humano y competencias laborales.

Resultado de aprendizaje

Comprender la importancia de alinear la planificación de talento con la estrategia empresarial. Identificar tendencias actuales del mercado laboral y su influencia en la planificación de talento. Analizar casos de éxito en organizaciones que han adaptado su planificación a las tendencias laborales.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad posibilitará al estudiante alinear las estrategias de la gestión de talento humano para el éxito de las organizaciones. Las organizaciones deben estar atentas a las tendencias del mercado laboral para poder adaptarse a ellas y poder atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para su éxito.



SEMANA 2

2.1. Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral Gestión de talento humano y competencias laborales.

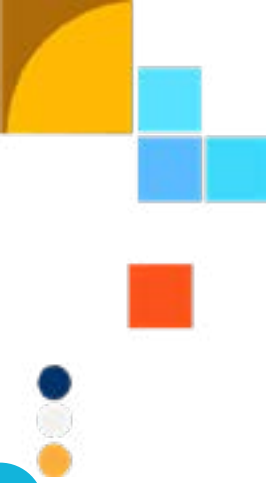
La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento es un proceso fundamental para el éxito de las organizaciones. Este proceso implica que los objetivos y las actividades de la planificación de talento estén en consonancia con los objetivos y la estrategia de la organización.

La gestión de talento humano es un proceso que busca atraer, desarrollar y fidelizar al talento humano necesario para el éxito de la organización. Para que este proceso sea efectivo, es importante que esté alineado con la estrategia organizacional.

La alineación estratégica de la gestión de talento humano implica que los objetivos y las actividades de la gestión de talento humano estén en consonancia con los objetivos y la estrategia de la organización. Esto significa que la gestión de talento humano debe centrarse en desarrollar las competencias y habilidades necesarias para que la organización logre sus objetivos.



- Tendencias del mercado laboral: El mercado laboral está en constante cambio. Los factores que influyen en el mercado laboral incluyen la globalización, la tecnología, la demografía y los cambios en el entorno laboral.
- Globalización: La globalización ha llevado a un aumento de la competencia entre empresas de todo el mundo. Esto ha llevado a un cambio en las demandas del mercado laboral, ya que las empresas buscan empleados con habilidades y competencias internacionales.
- Tecnología: La tecnología está transformando el mundo del trabajo. Las nuevas tecnologías están creando nuevos puestos de trabajo y están cambiando los requisitos para otros puestos de trabajo.
- Demografía: El envejecimiento de la población y el aumento de la diversidad son dos tendencias demográficas que están



afectando al mercado laboral. Estas tendencias están creando nuevas oportunidades para las empresas, pero también están planteando nuevos desafíos.

- Cambios en el entorno laboral: El entorno laboral está cambiando, ya que los empleados buscan más flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y la personal. Las empresas deben adaptarse a estos cambios para atraer y retener a los mejores talentos.

Impacto de las tendencias del mercado laboral en la gestión de talento humano

- Las tendencias del mercado laboral están teniendo un impacto significativo en la gestión de talento humano. Las organizaciones deben adaptarse a estas tendencias para poder atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para su éxito.

Impacto de las tendencias del mercado laboral en el reclutamiento y la selección

- Las tendencias del mercado laboral están haciendo que sea más difícil para las organizaciones encontrarlos candidatos adecuados. Las organizaciones deben utilizar estrategias de reclutamiento y selección innovadoras para atraer a los mejores talentos.

Impacto de las tendencias del mercado laboral en la capacitación y el desarrollo:

- Las organizaciones deben invertir en la capacitación y el desarrollo de sus empleados para que puedan desarrollar las competencias y habilidades necesarias para el éxito en el mercado laboral actual.

Impacto de las tendencias del mercado laboral en la gestión del desempeño

- Las organizaciones deben revisar sus sistemas de gestión del desempeño para que estén alineados con las tendencias del mercado laboral. Los sistemas de gestión del desempeño deben centrarse en el desarrollo de los empleados y en la mejora del desempeño.

Impacto de las tendencias del mercado laboral en las recompensas y compensaciones.

- Las organizaciones deben revisar sus sistemas de recompensas y compensaciones para que sean competitivos y atractivos para los empleados. Los sistemas de recompensas y compensaciones deben tener en cuenta las tendencias del mercado laboral, como la globalización y la tecnología.

2.2. Integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento



La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento es un proceso fundamental para el éxito de las organizaciones. Este proceso implica que los objetivos y las actividades de la planificación de talento estén en consonancia con los objetivos y la estrategia de la organización.

Para que la integración sea efectiva, es importante que la planificación de talento se lleve a cabo de manera participativa, involucrando a todos los niveles de la organización. Esto ayudará a garantizar que la planificación de talento sea coherente con la visión, la misión y los valores de la organización.

Los siguientes son los pasos para la integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento:



Análisis de la
estrategia
empresarial

Análisis de la
fuerza laboral



Desarrollo de un
plan de talento

Implementación
del plan de
talento



Seguimiento y
evaluación del
plan de talento

Análisis de la estrategia empresarial: El primer paso es analizar la estrategia empresarial de la organización. Esto ayudará a identificar los objetivos y las prioridades de la organización.

- Análisis de la fuerza laboral: El siguiente paso es analizar la fuerza laboral de la organización. Esto ayudará a identificar las habilidades y competencias actuales de los empleados.
- Desarrollo de un plan de talento: El tercer paso es desarrollar un plan de talento que esté alineado con la estrategia empresarial. El plan de talento debe identificar las brechas entre las habilidades y competencias actuales y las requeridas para alcanzar los objetivos de la organización.
- Implementación del plan de talento: El cuarto paso es implementar el plan de talento. Esto implica desarrollar estrategias para cubrir las brechas identificadas.
- Seguimiento y evaluación del plan de talento: El quinto paso es realizar un seguimiento y evaluación del plan de talento. Esto ayudará a garantizar que el plan se esté implementando de manera efectiva.



Beneficios de la integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento.

La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento ofrece una serie de beneficios para las organizaciones, entre los que se incluyen:

- Mejora la alineación entre los objetivos de la organización y las actividades de la planificación de talento.
- Garantiza que la planificación de talento se concentre en las habilidades y competencias necesarias para alcanzar los objetivos de la organización.
- Mejora la eficiencia y la eficacia de la planificación de talento.
- Reduce los costos asociados con la planificación de talento.
- Ejemplos de integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento.

A continuación, te presento algunos ejemplos de integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento:

- Una empresa que está expandiéndose a nuevos mercados puede desarrollar un plan de talento que se centre en la contratación de empleados con experiencia en esos mercados.

- Una empresa que está adoptando nuevas tecnologías puede desarrollar un plan de talento que se centre en la capacitación de los empleados en esas tecnologías.
- Una empresa que está cambiando su cultura organizacional puede desarrollar un plan de talento que se centre en la atracción y retención de empleados que se ajusten a la nueva cultura.

2.3. Cómo las tendencias del mercado laboral influyen en la planificación de talento

Las tendencias del mercado laboral están teniendo un impacto significativo en la planificación de talento. Las organizaciones deben estar atentas a estas tendencias para poder adaptarse a ellas y poder atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para su éxito.

Las siguientes son algunas tendencias del mercado laboral que influyen en la planificación de talento:

- **Globalización:** La globalización está haciendo que el mercado laboral sea más competitivo. Las organizaciones deben atraer y retener a empleados de todo el mundo.
- **Tecnología:** La tecnología está cambiando el mundo del trabajo. Las organizaciones deben invertir en la capacitación y el desarrollo de sus empleados para que puedan desarrollar las habilidades y competencias necesarias para trabajar en un entorno tecnológico.

- Demografía: El envejecimiento de la población y el aumento de la diversidad están creando nuevos desafíos para las organizaciones. Las organizaciones deben desarrollar estrategias para atraer y retener a empleados de diferentes grupos demográficos.
- Cambios en el entorno laboral: Los empleados están buscando más flexibilidad y equilibrio entre la vida laboral y la personal. Las organizaciones deben desarrollar estrategias para satisfacer estas demandas.

2.4. Cómo las tendencias del mercado laboral afectan a la planificación de talento.

Las tendencias del mercado laboral están afectando a la planificación de talento de las siguientes maneras:



- Cambios en los requisitos de los puestos de trabajo: Las tendencias del mercado laboral están cambiando los requisitos de los puestos de trabajo. Las organizaciones deben actualizar sus descripciones de puestos para reflejar estos cambios.

- Cambios en las estrategias de reclutamiento y selección: Las tendencias del mercado laboral están haciendo que sea más difícil para las organizaciones encontrar los candidatos adecuados. Las organizaciones deben utilizar estrategias de reclutamiento y selección innovadoras para atraer a los mejores talentos.

2.5. RESUMEN DE LA UNIDAD II

En esta unidad se tratan dos temas fundamentales para la Planificación de talento humano: la integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento, y cómo las tendencias del mercado laboral influyen en la planificación de talento.

La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento es un proceso fundamental para el éxito de las organizaciones. Este proceso implica que los objetivos y las actividades de la planificación de talento estén en consonancia con los objetivos y la estrategia de la organización.

Las tendencias del mercado laboral están teniendo un impacto significativo en la planificación de talento. Las organizaciones deben estar atentas a estas tendencias para poder adaptarse a ellas y poder atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para su éxito.

2.6. Análisis de casos de éxito en alineación estratégica y adaptación a tendencias.

A continuación, te presento algunos casos de éxito en la alineación estratégica y la adaptación a tendencias en la gestión de talento humano:

Caso 1: Netflix

- Netflix es una empresa de streaming de video que ha experimentado un crecimiento exponencial en los últimos años. Para poder mantener este crecimiento, Netflix ha realizado una serie de inversiones en su fuerza laboral, incluyendo:
- Reclutamiento y selección: Netflix utiliza un proceso de reclutamiento y selección basado en competencias que se centra en identificar a los candidatos con las habilidades y competencias necesarias para el éxito en la empresa.
- Capacitación y desarrollo: Netflix ofrece una serie de oportunidades de capacitación y desarrollo a sus empleados, incluyendo programas de aprendizaje en línea, clases presenciales y mentorías.
- Gestión del desempeño: Netflix utiliza un sistema de gestión del desempeño basado en objetivos que ayuda a los empleados a desarrollar sus habilidades y competencias.

Caso 2: Google

- Google es una empresa de tecnología que se ha destacado por su cultura innovadora. Para fomentar la innovación, Google ha creado una serie de programas y beneficios para sus empleados, incluyendo:
- Flexibilidad laboral: Google ofrece a sus empleados la posibilidad de trabajar desde casa o desde cualquier lugar del mundo.
- Programas de aprendizaje y desarrollo: Google ofrece a sus empleados una serie de oportunidades de aprendizaje y desarrollo, incluyendo cursos en línea, clases presenciales y mentorías.
- Cultura de trabajo colaborativa: Google fomenta la colaboración entre empleados de diferentes departamentos y áreas.

Caso 3: Walmart

Walmart es una empresa minorista que ha tenido que adaptarse a los cambios en el mercado laboral, como el envejecimiento de la población y el aumento de la diversidad. Para responder a estos cambios, Walmart ha realizado una serie de inversiones en su fuerza laboral, incluyendo:

- Programas de capacitación y desarrollo para adultos mayores: Walmart ofrece a sus empleados adultos mayores programas de capacitación y desarrollo adaptados a sus necesidades.
- Programas de capacitación y desarrollo para empleados de minorías: Walmart ofrece a sus empleados de minorías programas de capacitación y desarrollo que les ayudan a desarrollar las habilidades y competencias necesarias para el éxito en la empresa.
- Programas de diversidad e inclusión: Walmart ha implementado una serie de programas y políticas para promover la diversidad e inclusión en su fuerza laboral.



REFLEXIÓN

Estos casos de éxito demuestran que la alineación estratégica y la adaptación a tendencias son fundamentales para el éxito de la gestión de talento humano. Las organizaciones que se centran en estos dos aspectos están mejor posicionadas para atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para su éxito.

Algunas recomendaciones para las organizaciones que buscan mejorar su alineación estratégica y adaptación a tendencias en la gestión de talento humano:

- **Involucrar a la alta dirección:** La alta dirección debe estar comprometida con la alineación estratégica y la adaptación a tendencias en la gestión de talento humano.
- **Crear una cultura de colaboración:** La gestión de talento humano debe ser un esfuerzo colaborativo que involucre a todos los niveles de la organización.
- **Utilizar datos y análisis:** La gestión de talento humano debe basarse en datos y análisis para tomar decisiones informadas.
- **Ser flexible y adaptable:** El mercado laboral está en constante cambio, por lo que las organizaciones deben estar preparadas para adaptarse a estos cambios.

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:



¿Cómo puedo identificar las tendencias del mercado laboral que podrían afectar a mi organización?

¿Cómo puedo asegurar que mis actividades de gestión de talento humano estén alineadas con los objetivos y la estrategia de mi organización?



AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 2

Alineación Estratégica y Tendencias del Mercado Laboral Gestión de talento humano y competencias laborales.

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

1. ¿Cuál de los siguientes es el objetivo principal de la integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento?

- a. Asegurar que los objetivos de la planificación de talento estén alineados con los objetivos de la estrategia empresarial.
- b. Garantizar que la planificación de talento se centre en las habilidades y competencias necesarias para alcanzar los objetivos de la organización.
- c. Mejorar la eficiencia y la eficacia de la planificación de talento.
- d. Reducir los costos asociados con la planificación de talento.

2. ¿Cuál de los siguientes es un paso en el proceso de integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento?

- a. Analizar la estrategia empresarial.
- b. Analizar la fuerza laboral.
- c. Desarrollar un plan de talento.
- d. Implementar el plan de talento.
- e. Todos los anteriores

3. Verdadero o falso: La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento es un proceso opcional para las organizaciones.

Respuesta:

4. Verdadero o falso: La integración de la estrategia empresarial y la planificación de talento es un proceso que debe realizarse una vez al año.

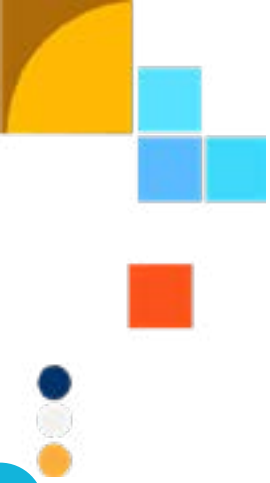
Respuesta:

5. ¿Cuál de los siguientes es una tendencia del mercado laboral que está influyendo en la planificación de talento?

- a. La globalización
- b. La tecnología
- c. La demografía
- d. Los cambios en el entorno laboral
- e. Todos los anteriores

6. ¿Cuál de los siguientes es un impacto de las tendencias del mercado laboral en la planificación de talento?

- a. Cambios en los requisitos de los puestos de trabajo.
- b. Cambios en las estrategias de reclutamiento y selección.
- c. Cambios en las estrategias de capacitación y desarrollo.
- d. Cambios en las estrategias de gestión del desempeño.
- e. Todos los anteriores



7. ¿Cuál de las siguientes es una estrategia que las organizaciones pueden utilizar para adaptarse a las tendencias del mercado laboral?

- a. Invertir en capacitación y desarrollo.
- b. Ofrecer flexibilidad laboral.
- c. Promover la diversidad e inclusión.
- d. Todas las anteriores
- e. Todas las anteriores

8. Verdadero o falso: Las tendencias del mercado laboral no tienen ningún impacto en la planificación de talento.

Respuesta:

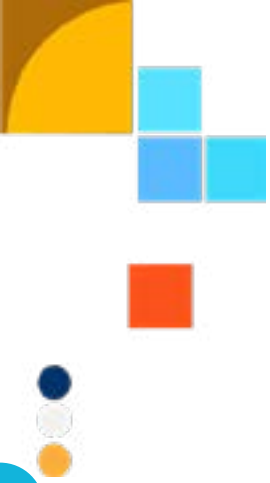
9. Verdadero o falso: Las organizaciones no deben preocuparse por las tendencias del mercado laboral, ya que estas no cambiarán.

Respuesta:

10. Verdadero o falso: Las organizaciones pueden adaptarse a las tendencias del mercado laboral mediante el desarrollo de planes de talento flexibles.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 2 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 3. Métodos de Identificación de Necesidades de Personal

Resultado de aprendizaje

Familiarizarse con los métodos de identificación de necesidades de personal. Comprender cómo entrevistas y encuestas pueden proporcionar información valiosa. Aplicar el análisis de datos para determinar brechas de habilidades y competencias.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad es importante porque ayuda a los estudiantes a comprender la importancia de la identificación de necesidades de personal. Al comprender la importancia de este proceso, los estudiantes podrán apreciar la necesidad de utilizar métodos adecuados para identificar las necesidades de personal, además los estudiantes van a comprender cómo los métodos de identificación de necesidades de personal se utilizan en el mundo real. Al proporcionar ejemplos de cómo las organizaciones utilizan estos métodos, los estudiantes pueden adquirir una mejor comprensión de su aplicación práctica.

SEMANA 3

3.1. Métodos de identificación de necesidades de personal

La gestión de talento humano es un proceso continuo que se centra en atraer, desarrollar y retener al talento humano necesario para el éxito de la organización. Una de las primeras etapas de este proceso es la identificación de las necesidades de personal.

La identificación de necesidades de personal es el proceso de determinar la cantidad y el tipo de personal que necesita una organización para alcanzar sus objetivos. Este proceso es fundamental para garantizar que la organización cuente con el talento humano adecuado para cumplir con sus metas.

Existen diferentes métodos que las organizaciones pueden utilizar para identificar sus necesidades de personal. Estos métodos pueden clasificarse en dos categorías principales:



La elección del método adecuado para identificar las necesidades de personal dependerá de las necesidades específicas de la organización. En general, las organizaciones utilizan una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una imagen completa de sus necesidades de personal.

3.2. Entrevistas y encuestas a los stakeholders

internos

Las entrevistas y encuestas a los stakeholders internos son métodos cualitativos que se utilizan para recopilar información de las personas que trabajan dentro de la organización. Estos métodos pueden ser una herramienta útil para identificar las necesidades de personal, ya que permiten obtener información sobre las perspectivas y opiniones de los empleados, gerentes y otros miembros de la organización.

Ventajas:

- Permiten obtener información detallada sobre las necesidades de personal desde la perspectiva de las personas que trabajan dentro de la organización.
- Pueden ayudar a identificar necesidades de personal que no son evidentes a través de métodos cuantitativos.
- Pueden ayudar a crear un sentido de compromiso y participación entre los empleados.



Desventajas:

- Pueden ser costosos y laboriosos de realizar.
- Pueden estar sujetos a sesgos, ya que las personas pueden no ser honestas o precisas en sus respuestas.

Tipos de entrevistas y encuestas:

- Entrevistas: Las entrevistas son una forma personal de recopilar información de los stakeholders internos. Pueden ser semiestructuradas, estructuradas o no estructuradas.
- Encuestas: Las encuestas son una forma más rápida y eficiente de recopilar información de los stakeholders internos. Pueden ser autoadministradas o administradas por un entrevistador.

Preguntas para entrevistas y encuestas:

Las preguntas que se formulen en las entrevistas y encuestas deben estar diseñadas para recopilar la información necesaria para identificar las necesidades de personal. Algunas preguntas comunes incluyen:

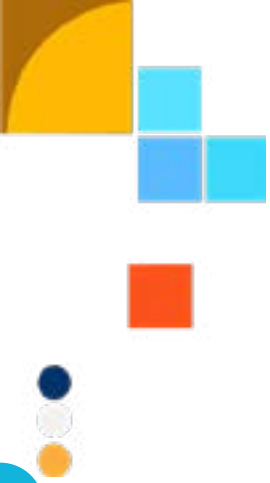
- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su equipo o área de trabajo?

- ¿Cuáles son las habilidades y competencias que necesita para tener éxito en su trabajo?
- ¿Cómo podría mejorar la organización la capacitación y el desarrollo de los empleados?
- ¿Qué cambios cree que se producirán en su trabajo en el futuro?

Procedimiento:

El procedimiento para realizar entrevistas y encuestas a los stakeholders internos varía según el tipo de método utilizado. En general, el proceso incluye los siguientes pasos:



- 
- **Planificación:** Se debe desarrollar un plan que defina los objetivos de la entrevista o encuesta, el tipo de método a utilizar, las preguntas a formular y el procedimiento para recopilar y analizar los datos.
 - **Recopilación de datos:** Se deben recopilar los datos de los stakeholders internos utilizando el método elegido.
 - **Análisis de datos:** Se deben analizar los datos recopilados para identificar las necesidades de personal.
 - **Presentación de resultados:** Se deben presentar los resultados de la entrevista o encuesta a los stakeholders internos y a otras partes interesadas.

Ejemplo:

Una organización que planea expandirse a nuevos mercados puede realizar entrevistas y encuestas a los stakeholders internos para identificar las necesidades de personal para este proyecto. Las entrevistas y encuestas podrían centrarse en las siguientes áreas:

- Habilidades y competencias necesarias para trabajar en los nuevos mercados.
- Nivel de experiencia y conocimientos necesarios para los nuevos puestos de trabajo.

- Necesidad de capacitación y desarrollo para los empleados actuales.

Las entrevistas y encuestas a los stakeholders internos son una herramienta valiosa para identificar las necesidades de personal. Estos métodos permiten recopilar información detallada sobre las perspectivas y opiniones de las personas que trabajan dentro de la organización, lo que puede ayudar a identificar necesidades de personal que no son evidentes a través de métodos cuantitativos.

3.3 Análisis de datos y estadísticas organizacionales

El análisis de datos y estadísticas organizacionales es un método cuantitativo que se utiliza para identificar las necesidades de personal. Este método se basa en datos y análisis para identificar tendencias y patrones que pueden indicar la necesidad de nuevos empleados o de cambios en la fuerza laboral actual.

Ventajas:

- Son relativamente rápidos y eficientes de realizar.
- Pueden proporcionar información objetiva y precisa.
- Pueden ayudar a identificar tendencias y patrones que no son evidentes a través de métodos cualitativos.



Desventajas:

- Pueden no proporcionar información detallada sobre las necesidades de personal.
- Pueden ser costosos de implementar, especialmente si se utilizan datos externos.

Tipos de datos y estadísticas:

Los datos y estadísticas que se pueden utilizar para identificar las necesidades de personal incluyen:

- Datos de reclutamiento y selección: Estos datos pueden incluir el número de candidatos que se aplican a los puestos de trabajo, la tasa de rechazo y el tiempo de contratación.
- Datos de rendimiento: Estos datos pueden incluir las evaluaciones de desempeño, los resultados de las encuestas de satisfacción laboral y los informes de ausencias y rotación.
- Datos de compensación y beneficios: Estos datos pueden incluir los salarios, las prestaciones y los beneficios que ofrece la organización.

- Datos de mercado laboral: Estos datos pueden incluir la oferta y la demanda de trabajo, los salarios y las prestaciones.

3.4. RESUMEN DE LA UNIDAD III

La identificación de necesidades de personal es un proceso continuo que debe realizarse de forma periódica para garantizar que la organización cuente con el talento humano adecuado para alcanzar sus objetivos.

Las organizaciones deben utilizar una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una imagen completa de sus necesidades de personal. Los métodos cualitativos pueden ayudar a identificar las necesidades específicas de los empleados, mientras que los métodos cuantitativos pueden ayudar a identificar tendencias y patrones que pueden indicar la necesidad de nuevos empleados o de cambios en la fuerza laboral actual.

La organización debe asegurar que sus métodos de identificación de necesidades de personal sean precisos, confiables, participativos y adaptables a los cambios en el entorno organizacional.

Puntos clave:

- La identificación de necesidades de personal es un proceso continuo.

- Las organizaciones deben utilizar una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos.
- Las organizaciones deben asegurar que sus métodos de identificación de necesidades de personal sean precisos, confiables, participativos y adaptables.

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:



¿Cómo puede la organización asegurarse de que los métodos de identificación de necesidades de personal sean precisos y

¿Cómo puede la organización garantizar que los métodos de identificación de necesidades de personal sean participativos?

¿Cómo puede la organización utilizar los métodos de identificación de necesidades de personal para mejorar el desempeño organizacional?

¿Cómo pueden los métodos de identificación de necesidades de personal adaptarse a los cambios en el entorno organizacional?

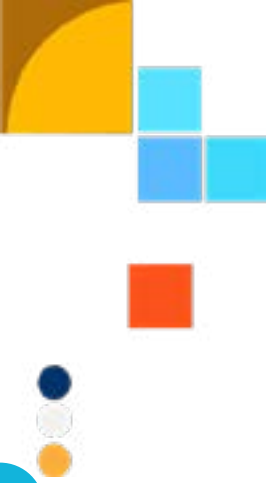
AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 3

Métodos de Identificación de Necesidades de Personal

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

- 1. ¿Cuál de los siguientes es un método cualitativo para identificar necesidades de personal?**
 - a. Análisis de datos y estadísticas organizacionales
 - b. Entrevistas a los stakeholders internos
 - c. Análisis de brechas de habilidades y competencias
 - d. Todos los anteriores

- 2. ¿Cuál de los siguientes es un factor que se debe tener en cuenta al elegir un método para identificar necesidades de personal?**
 - a. Los objetivos de la organización
 - b. Los recursos disponibles
 - c. Las necesidades de los empleados
 - d. Todas las anteriores



3. ¿Cuál de los siguientes es una ventaja de los métodos cualitativos para identificar necesidades de personal?

- a. Permiten obtener información detallada
- b. Pueden ayudar a identificar necesidades de personal que no son evidentes a través de métodos cuantitativos
- c. Pueden ayudar a crear un sentido de compromiso y participación entre los empleados
- d. Todas las anteriores

4. ¿Cuál de los siguientes es una desventaja de los métodos cuantitativos para identificar necesidades de personal?

- a. Pueden no proporcionar información detallada
- b. Pueden ser costosos de implementar
- c. Pueden ser difíciles de interpretar
- d. Todas las anteriores

5. ¿Cuál de los siguientes es una ventaja de la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para identificar necesidades de personal?

- a. Permite obtener una imagen más completa de las necesidades de personal
- b. Ayuda a minimizar los sesgos
- c. Es más eficiente
- d. Todas las anteriores

6. Verdadero o falso: Los métodos cualitativos son más precisos que los métodos cuantitativos.

Respuesta:

7. Verdadero o falso: Los métodos cuantitativos son más fáciles de implementar que los métodos cualitativos.

Respuesta:

8. La identificación de necesidades de personal es un proceso continuo.

Respuesta:

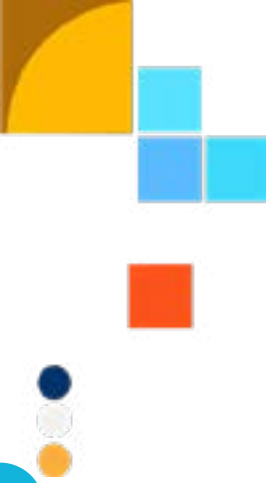
9. La identificación de necesidades de personal es una responsabilidad del departamento de recursos humanos.

Respuesta:

10. La identificación de necesidades de personal es una tarea sencilla.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 3 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 4. Proyecciones de Crecimiento y Planificación a Largo Plazo

Resultado de aprendizaje

Entender cómo las proyecciones de crecimiento impactan en la planificación de talento. Distinguir entre la planificación de personal a corto y largo plazo. Crear un plan de personal a largo plazo basado en proyecciones de crecimiento.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad proporciona a los estudiantes los conocimientos y las habilidades necesarios para desarrollar proyecciones de crecimiento y aplicar la planificación a largo plazo a la gestión de talento humano.



SEMANA 4

4.1. Proyecciones de crecimiento y planificación a largo plazo

En el mundo actual, las organizaciones se enfrentan a un entorno cada vez más competitivo y cambiante. Para poder prosperar en este entorno, las organizaciones deben planificar su futuro a largo plazo.

La planificación a largo plazo es el proceso de establecer objetivos y estrategias para la organización a un horizonte de tiempo de varios años. Esta planificación debe tener en cuenta los factores internos y externos que pueden afectar a la organización en el futuro, como los cambios tecnológicos, los cambios en el mercado y los cambios en el entorno regulatorio.

Las proyecciones de crecimiento son una herramienta importante para la planificación a largo plazo. Las proyecciones de crecimiento proporcionan información sobre el tamaño y la composición de la fuerza laboral que la organización necesitará en el futuro.

La planificación a largo plazo debe ser un proceso participativo que involucre a todos los stakeholders internos de la organización. Esto asegurará que la planificación sea realista y que tenga en cuenta las necesidades de todos los interesados.

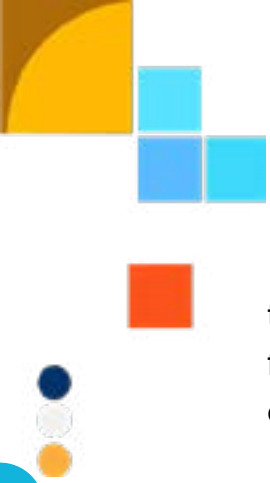
4.2. Análisis de crecimiento y su impacto en la planificación de talento

El análisis de crecimiento es el proceso de identificar los factores que pueden afectar al crecimiento de una organización en el futuro. Estos factores pueden ser internos, como la capacidad de la organización para innovar y crecer, o externos, como los cambios en el mercado o la economía.

El análisis de crecimiento es importante para la planificación de talento porque ayuda a las organizaciones a identificar sus necesidades de personal futuras. Las organizaciones que no realizan un análisis de crecimiento pueden encontrarse en una situación en la que no tienen el personal adecuado para satisfacer sus necesidades futuras.

Los siguientes son algunos de los factores que las organizaciones deben considerar al realizar un análisis de crecimiento:





Impacto del análisis de crecimiento en la planificación de talento, el análisis de crecimiento tiene un impacto significativo en la planificación de talento. Los resultados del análisis de crecimiento pueden ayudar a las organizaciones a:

- Identificar las necesidades de personal futuras: Las organizaciones pueden utilizar los resultados del análisis de crecimiento para identificar las habilidades y competencias que necesitarán en el futuro.
- Desarrollar planes de contratación y desarrollo: Las organizaciones pueden utilizar los resultados del análisis de crecimiento para desarrollar planes de contratación y desarrollo que les permitan satisfacer sus necesidades de personal futuras.
- Establecer objetivos de compensación y beneficios: Las organizaciones pueden utilizar los resultados del análisis de crecimiento para establecer objetivos de compensación y beneficios que sean competitivos y que atraigan y retengan al talento necesario para apoyar el crecimiento.

4.3. Planificación de personal a corto y largo plazo

La planificación de personal es el proceso de identificar las necesidades de personal de una organización y desarrollar planes para satisfacer esas necesidades. La planificación de personal puede realizarse a corto plazo, a largo plazo o a ambos plazos.

Planificación de personal a corto plazo

La planificación de personal a corto plazo se centra en las necesidades de personal de la organización para los próximos 12 a 18 meses. La planificación de personal a corto plazo suele realizarse para satisfacer las necesidades de personal relacionadas con el crecimiento, la rotación o la jubilación.

Planificación de personal a largo plazo

La planificación de personal a largo plazo se centra en las necesidades de personal de la organización para los próximos 3 a 5 años. La planificación de personal a largo plazo suele realizarse para satisfacer las necesidades de personal relacionadas con el crecimiento, la sucesión y los cambios en la estrategia de la organización.

4.4. Creación de un plan de personal ficticio para una organización en crecimiento:

Una empresa de tecnología está creciendo rápidamente. La empresa está ampliando su cartera de productos y servicios y está abriendo nuevas oficinas en todo el mundo.



Análisis de crecimiento

El análisis de crecimiento de la empresa indica que la empresa necesitará contratar a 1.000 nuevos empleados en los próximos tres años. La empresa también necesitará desarrollar las habilidades y competencias de sus empleados actuales para apoyar el crecimiento.

Planificación de personal

La empresa ha desarrollado un plan de personal para satisfacer sus necesidades de crecimiento. El plan de personal incluye los siguientes elementos:

Objetivos de contratación: El plan de personal establece un objetivo de contratación de 1.000 nuevos empleados en los próximos tres años.

Plan de desarrollo: El plan de personal incluye un plan de desarrollo para desarrollar las habilidades y competencias de los empleados actuales.

Presupuesto de personal: El plan de personal incluye un presupuesto de personal para financiar la contratación y el desarrollo de los empleados.

Implementación del plan

La empresa está implementando su plan de personal. La empresa está contratando a nuevos empleados y está desarrollando las habilidades y competencias de sus empleados actuales.

Reflexión:

La planificación a largo plazo y la planificación de talento son herramientas fundamentales para las organizaciones que desean prosperar en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. La planificación a largo plazo ayuda a las organizaciones a identificar sus necesidades de personal futuras, mientras que la planificación de talento ayuda a las organizaciones a satisfacer esas necesidades.

4.5. Resumen de las unidad IV

La planificación a largo plazo y la planificación de talento son herramientas fundamentales para las organizaciones que desean prosperar en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. La planificación a largo plazo ayuda a las organizaciones a identificar sus necesidades de personal futuras, mientras que la planificación de talento ayuda a las organizaciones a satisfacer esas necesidades.

El análisis de crecimiento es un componente importante de la planificación a largo plazo. El análisis de crecimiento ayuda a las organizaciones a identificar los factores que pueden afectar a su crecimiento futuro.

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:



¿Cómo puede la planificación a largo plazo ayudar a una organización a adaptarse a los cambios en el entorno?

¿Qué factores internos y externos deben considerar las organizaciones al realizar un análisis de crecimiento?

¿Por qué es importante que la planificación de personal sea un proceso participativo?

¿Qué desafíos pueden enfrentar las organizaciones al implementar un plan de personal?

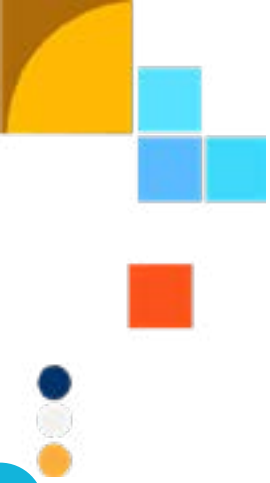
AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 4

Proyecciones de Crecimiento y Planificación a Largo Plazo

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

- 1. ¿Cuál de los siguientes es un objetivo de la planificación a largo plazo?**
 - a. Identificar las necesidades de personal futuras
 - b. Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos de la organización
 - c. Adaptarse a los cambios en el entorno
 - d. Todas las anteriores

- 2. ¿Cuál de los siguientes es un factor interno que debe considerar las organizaciones al realizar un análisis de crecimiento?**
 - a. La estrategia de la organización
 - b. Los recursos de la organización
 - c. Las capacidades de la organización
 - d. Todas las anteriores



3. ¿Cuál de los siguientes es un factor externo que debe considerar las organizaciones al realizar un análisis de crecimiento?

- a. El entorno económico
- b. El entorno tecnológico
- c. El entorno competitivo
- d. Todas las anteriores

4. ¿Cuál de los siguientes es una ventaja de la planificación de personal?

- a. Ayuda a las organizaciones a identificar sus necesidades de personal futuras
- b. Ayuda a las organizaciones a atraer y retener talento
- c. Ayuda a las organizaciones a mejorar su rendimiento
- d. Todas las anteriores

5. ¿Cuál de los siguientes es un desafío que pueden enfrentar las organizaciones al implementar un plan de personal?

- a. La falta de recursos
- b. La escasez de talento
- c. Los cambios en el entorno
- d. Todas las anteriores

6. Verdadero o Falso: La planificación a largo plazo es un proceso que se realiza una vez y se olvida.

Respuesta:

7. Verdadero o Falso: El análisis de crecimiento es un componente importante de la planificación a largo plazo.

Respuesta:

8. Verdadero o Falso: La planificación de personal es un proceso que solo deben realizar los departamentos de recursos humanos.

Respuesta:

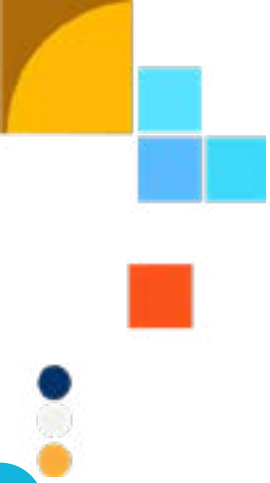
9. Verdadero o Falso: La implementación de un plan de personal es un proceso sencillo.

Respuesta:

10. La planificación de personal es una herramienta importante para las organizaciones que desean prosperar.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 4 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 5. PROCESO DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

Resultado de aprendizaje

Explorar diferentes estrategias innovadoras de reclutamiento. Analizar cómo las redes sociales y plataformas en línea pueden ser herramientas efectivas en el reclutamiento. Evaluar el impacto del employer branding en la atracción de candidatos.

Contextualización

En esta unidad los estudiantes serán capaces de: Describir las principales estrategias innovadoras de reclutamiento. Analizar los beneficios y desafíos de las estrategias innovadoras de reclutamiento y desarrollar un plan de reclutamiento innovador.

SEMANA 5

5.1. Estrategias Innovadoras de Reclutamiento

Las estrategias innovadoras de reclutamiento son aquellas que utilizan nuevas tecnologías, métodos o enfoques para atraer y retener talento de calidad. Estas estrategias pueden ayudar a las organizaciones a llegar a un público más amplio de candidatos potenciales, atraer a candidatos de calidad que sean motivados y comprometidos, y mejorar la experiencia del candidato.

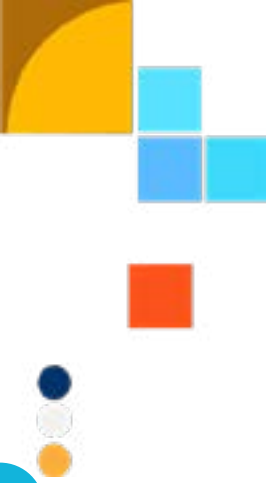
Algunos ejemplos de estrategias innovadoras de reclutamiento incluyen:

- **Reclutamiento a través de redes sociales:** Las redes sociales son una herramienta poderosa para conectar con candidatos potenciales. Las organizaciones pueden utilizar las redes sociales para publicar ofertas de trabajo, conectarse con candidatos y generar conciencia de marca.
- **Reclutamiento a través de eventos:** Los eventos son una excelente manera de interactuar con candidatos potenciales en persona. Las organizaciones pueden organizar eventos de reclutamiento, asistir a eventos de terceros o patrocinar eventos para conectarse con candidatos.
- **Reclutamiento a través de la gamificación:** La gamificación es el uso de elementos de juego en entornos no lúdicos. Las organizaciones pueden utilizar la gamificación para crear experiencias de reclutamiento más atractivas y atractivas para los candidatos.

- Reclutamiento a través de la realidad virtual y la realidad aumentada: La realidad virtual y la realidad aumentada son tecnologías emergentes que pueden utilizarse para crear experiencias de reclutamiento más inmersivas y atractivas.
- Reclutamiento a través de la inteligencia artificial: La inteligencia artificial se puede utilizar para automatizar tareas de reclutamiento, como la evaluación de candidatos y la programación de entrevistas.

Beneficios de las estrategias innovadoras de reclutamiento:

- Mejorar la visibilidad de la organización: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ayudar a la organización a llegar a un público más amplio de candidatos potenciales.
- Atraer a candidatos de calidad: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ayudar a la organización a atraer a candidatos que son motivados y comprometidos.
- Mejorar la experiencia del candidato: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ayudar a la organización a crear una experiencia de reclutamiento más positiva y atractiva para los candidatos.

- 
- Crear una imagen de marca como empleador innovador: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ayudar a la organización a crear una imagen de marca como empleador innovador.

Desafíos de las estrategias innovadoras de reclutamiento:

- Requerir una inversión de tiempo y recursos: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden requerir una inversión significativa de tiempo y recursos para desarrollar y ejecutar.
- Requerir un cambio cultural: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden requerir un cambio cultural dentro de la organización para ser aceptadas y exitosas.

Cómo desarrollar un plan de reclutamiento innovador:

Para desarrollar un plan de reclutamiento innovador, las organizaciones deben seguir los siguientes pasos:

- Identificar las necesidades de la organización: El primer paso es identificar las necesidades de la organización en términos de reclutamiento. ¿Qué tipos de puestos necesita la organización cubrir? ¿Qué habilidades y competencias son necesarias para esos puestos?

- Investigar las estrategias innovadoras: Una vez que se han identificado las necesidades de la organización, las organizaciones deben investigar las diferentes estrategias innovadoras de reclutamiento disponibles.
- Desarrollar un plan: El plan debe describir cómo se implementarán las estrategias innovadoras de reclutamiento. El plan debe incluir un cronograma, un presupuesto y un sistema de evaluación.
- Implementar el plan: El plan debe implementarse de manera efectiva para garantizar que se alcancen los objetivos de reclutamiento.

5.2. Uso de redes sociales y plataformas en línea

El uso de redes sociales y plataformas en línea es una estrategia innovadora de reclutamiento que se está utilizando cada vez más para llegar a un público más amplio de candidatos potenciales. Las redes sociales, como LinkedIn, Facebook y Twitter, son una herramienta poderosa para conectar con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.



Beneficios de usar redes sociales y plataformas en línea para el reclutamiento:

- Llegar a un público más amplio de candidatos potenciales: Las redes sociales permiten a las organizaciones llegar a un público más amplio de candidatos potenciales que los métodos tradicionales de reclutamiento, como los anuncios de empleo impresos o en línea.
- Atraer a candidatos de calidad: Las redes sociales permiten a las organizaciones conectarse con candidatos de calidad que son activos en línea y que están interesados en oportunidades de empleo.
- Crear una imagen de marca como empleador atractivo: Las organizaciones pueden utilizar las redes sociales para crear una imagen de marca como empleador atractivo y comprometido con el desarrollo del talento.
- Desafíos de usar redes sociales y plataformas en línea para el reclutamiento:
- Competir con otros empleadores: Las redes sociales están saturadas de ofertas de trabajo, por lo que las organizaciones deben encontrar formas de destacarse entre la competencia.

- Validar los perfiles de los candidatos: Las redes sociales no siempre son un reflejo preciso de las habilidades y experiencia de los candidatos, por lo que las organizaciones deben tomar medidas para validar los perfiles de los candidatos.

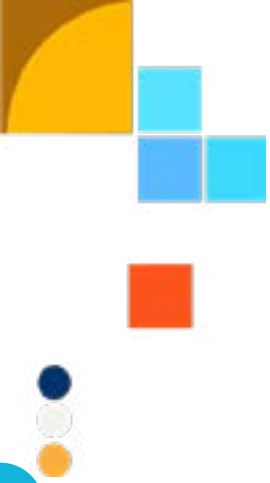
Cómo usar redes sociales y plataformas en línea para el reclutamiento:

Para usar redes sociales y plataformas en línea de manera efectiva para el reclutamiento, las organizaciones deben seguir los siguientes pasos:



Ejemplos de cómo usar redes sociales y plataformas en línea para el reclutamiento:

- Publicar ofertas de trabajo: Las organizaciones pueden publicar ofertas de trabajo en sus perfiles de redes sociales para llegar a un público más amplio de candidatos potenciales.

- 
- Conectar con candidatos: Las organizaciones pueden conectarse con candidatos en las redes sociales para generar conciencia de marca y crear relaciones.
 - Ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo: Las organizaciones pueden ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo a través de las redes sociales para atraer y retener talento.
 - Realizar encuestas y cuestionarios: Las organizaciones pueden realizar encuestas y cuestionarios a través de las redes sociales para recopilar información sobre los candidatos y sus necesidades.

El uso de redes sociales y plataformas en línea es una estrategia innovadora de reclutamiento que puede ayudar a las organizaciones a llegar a un público más amplio de candidatos potenciales y atraer a candidatos de calidad.

5.3. Employer branding y atracción de candidatos de alta calidad.

Es importante tomar en cuenta la articulación que puede existir entre el proceso de El employer branding o marca empleadora es una estrategia de gestión de marca que se centra en la reputación de una organización como empleador. El objetivo del employer branding es crear una imagen positiva de la organización como empleador para atraer y fidelizar talento de calidad.

La atracción de candidatos de alta calidad es uno de los principales objetivos del employer branding. Una marca empleadora sólida puede ayudar a las organizaciones a atraer a candidatos que son motivados, comprometidos y que comparten los valores de la organización.

Los beneficios del employer branding para la atracción de candidatos de alta calidad incluyen:



Cómo el employer branding puede ayudar a atraer candidatos de alta calidad:

El employer branding puede ayudar a atraer candidatos de alta calidad de varias maneras, incluyendo:

- Creando una imagen positiva de la organización como empleador: La organización debe comunicar los beneficios de trabajar para ella, como la cultura, las oportunidades de desarrollo profesional y el compromiso con el bienestar de los empleados.
- Creando una experiencia de candidato positiva: La organización debe asegurarse de que el proceso de reclutamiento y selección sea positivo y eficiente.
- Utilizando las redes sociales y otras plataformas en línea: La organización debe utilizar las redes sociales y otras plataformas en línea para conectar con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.

Ejemplos de employer branding para la atracción de candidatos de alta calidad:



El employer branding es una estrategia importante para las organizaciones que buscan atraer y retener talento de calidad. Al crear una marca empleadora sólida, las organizaciones pueden mejorar sus posibilidades de atraer a candidatos de alta calidad que están interesados en trabajar para ellas.

5.4. Casos de estudio de empresas con enfoques creativos de reclutamiento.

Caso de estudio 1: Airbnb



Airbnb es una empresa de alquiler de alojamientos que utiliza un enfoque creativo de reclutamiento para atraer a candidatos de calidad. La empresa utiliza las redes sociales y otras plataformas en línea para conectar con candidatos potenciales y generar conciencia de marca. Airbnb también ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo a través de las redes sociales para atraer y fidelizar talento.



Ejemplos de enfoques creativos de reclutamiento de Airbnb incluyen:

- Publicar ofertas de trabajo en las redes sociales: Airbnb publica ofertas de trabajo en sus perfiles de redes sociales para llegar a un público más amplio de candidatos potenciales.
- Conectar con candidatos en las redes sociales: Airbnb se conecta con candidatos en las redes sociales para generar conciencia de marca y crear relaciones.
- Ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo a través de las redes sociales: Airbnb ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo a través de las redes sociales para atraer y retener talento.

Caso de estudio 2: Google



Google es una empresa de tecnología que utiliza un enfoque creativo de reclutamiento para atraer a candidatos de calidad. La empresa se centra en crear una marca empleadora sólida que comunique los beneficios de trabajar para Google. Google también utiliza las redes sociales y otras plataformas en línea para conectarse con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.

Ejemplos de enfoques creativos de reclutamiento de Google incluyen:

- Crear una imagen positiva de la organización como empleador: Google comunica los beneficios de trabajar para la empresa, como la cultura innovadora y el compromiso con el desarrollo profesional.
- Crear una experiencia de candidato positiva: Google se asegura de que el proceso de reclutamiento y selección sea positivo y eficiente.
- Utilizando las redes sociales y otras plataformas en línea: Google utiliza las redes sociales y otras plataformas en línea para conectar con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.

Caso de estudio 3: Netflix



Netflix es una empresa de entretenimiento que utiliza un enfoque creativo de reclutamiento para atraer a candidatos de calidad. La empresa se centra en crear una marca empleadora sólida que comunique la cultura de trabajo flexible y el compromiso con el bienestar de los empleados. Netflix también utiliza las redes sociales y otras plataformas en línea para conectarse con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.

Ejemplos de enfoques creativos de reclutamiento de Netflix incluyen:

- Crear una imagen positiva de la organización como empleador: Netflix comunica los beneficios de trabajar para la empresa, como la cultura de trabajo flexible y el compromiso con el bienestar de los empleados.
- Crear una experiencia de candidato positiva: Netflix se asegura de que el proceso de reclutamiento y selección sea positivo y eficiente.

- Utilizando las redes sociales y otras plataformas en línea: Netflix utiliza las redes sociales y otras plataformas en línea para conectar con candidatos potenciales y generar conciencia de marca.

Estos son solo algunos ejemplos de empresas que utilizan enfoques creativos de reclutamiento para atraer y fidelizar talento de calidad. Al ser creativos y adoptar un enfoque único, las organizaciones pueden diferenciarse de la competencia y aumentar sus posibilidades de atraer a los mejores candidatos.

5.5. Resumen de la unidad V

Las estrategias innovadoras de reclutamiento son aquellas que utilizan nuevas tecnologías, métodos o enfoques para atraer y retener talento de calidad. Estas estrategias pueden ofrecer una serie de beneficios, como llegar a un público más amplio de candidatos potenciales, atraer a candidatos de calidad, mejorar la experiencia del candidato y crear una imagen de marca como empleador innovador. Sin embargo, también presentan algunos desafíos, como requerir una inversión de tiempo y recursos y requerir un cambio cultural.

Para desarrollar un plan de reclutamiento innovador, las organizaciones deben seguir los siguientes pasos:

- Identificar las necesidades de la organización
- Investigar las estrategias innovadoras
- Desarrollar un plan
- Implementar el plan

Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ser una herramienta valiosa para las organizaciones que buscan atraer y retener talento de calidad. Al comprender los beneficios y desafíos de estas estrategias, las organizaciones pueden desarrollar planes de reclutamiento innovadores que sean exitosos para sus organizaciones.

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:



¿Cuáles son las ventajas y desventajas de las estrategias innovadoras de reclutamiento?

¿Cómo pueden las organizaciones aprovechar las estrategias innovadoras de reclutamiento para

¿Qué factores deben considerar las organizaciones al desarrollar un plan de reclutamiento innovador?

¿Qué desafíos pueden enfrentar las organizaciones al implementar estrategias innovadoras de reclutamiento?

¿Cómo pueden las organizaciones evaluar la efectividad de las estrategias innovadoras de reclutamiento?

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 5

Estrategias Innovadoras de Reclutamiento

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

1. ¿Cuál de las siguientes es una estrategia innovadora de reclutamiento?

- a. Publicar ofertas de trabajo en los medios tradicionales.
- b. Utilizar las redes sociales para conectarse con candidatos potenciales.
- c. Ofrecer programas de formación y desarrollo a los empleados.
- d. Realizar entrevistas presenciales con los candidatos.

2. ¿Cuál de los siguientes es un beneficio de las estrategias innovadoras de reclutamiento?

- a. Ayudar a las organizaciones a llegar a un público más amplio de candidatos potenciales.
- b. Atraer a candidatos de calidad.
- c. Mejorar la experiencia del candidato.
- d. Todas las respuestas anteriores.

3. ¿Cuál de los siguientes es un desafío de las estrategias innovadoras de reclutamiento?

- a. Requieren una inversión de tiempo y recursos.
- b. Pueden requerir un cambio cultural.
- c. Pueden ser difíciles de implementar.



d. Todas las respuestas anteriores.

4. ¿Cuál de los siguientes es un paso para desarrollar un plan de reclutamiento innovador?

- a. Identificar las necesidades de la organización.
- b. Investigar las estrategias innovadoras.
- c. Desarrollar un plan.
- d. Implementar el plan.

5. ¿Cuál de los siguientes es una recomendación para las organizaciones que buscan adoptar estrategias innovadoras de reclutamiento?

- a. Comience con una investigación.
- b. Pruebe y aprenda.
- c. Evalúe los resultados.
- d. Todas las respuestas anteriores.

6. Verdadero o falso: Las estrategias innovadoras de reclutamiento pueden ayudar a las organizaciones a atraer a candidatos de calidad.

Respuesta:

7. Verdadero o falso: Las estrategias innovadoras de reclutamiento siempre son exitosas.

Respuesta:

8. Verdadero o falso: Las estrategias innovadoras de recluta-

miento requieren una inversión de tiempo y recursos.

Respuesta:

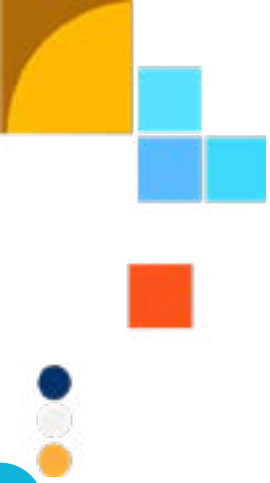
9. Verdadero o falso: Las estrategias innovadoras de reclutamiento siempre son fáciles de implementar.

Respuesta:

10. Verdadero o falso: Las estrategias innovadoras de reclutamiento no pueden ser utilizadas por organizaciones pequeñas.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 5 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 6. Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos

Resultado de aprendizaje

Comprender la importancia de utilizar métodos de selección efectivos. Identificar distintos tipos de entrevistas y su aplicación en el proceso de selección. Explorar pruebas de habilidades y cómo evaluar competencias en los candidatos.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad los estudiantes aprenderán los pasos involucrados en el proceso de selección, desde la identificación de las necesidades de contratación hasta la contratación del candidato adecuado.



SEMANA 6

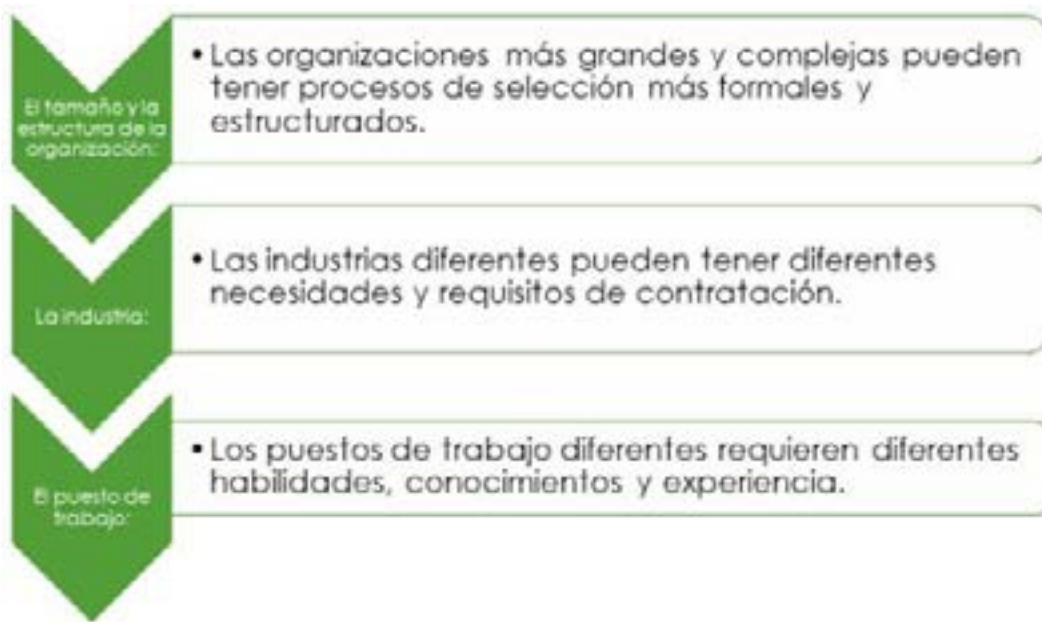
6.1. Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos

El proceso de selección es una parte esencial de la gestión de los recursos humanos. Es el proceso de encontrar y contratar a los mejores candidatos para un puesto de trabajo. El objetivo del proceso de selección es encontrar a un candidato que sea capaz de realizar el trabajo de manera eficaz y eficiente.

Los métodos de selección efectivos son aquellos que permiten a las organizaciones identificar a los mejores candidatos para un puesto de trabajo. Estos métodos deben ser validados, es decir, deben demostrar que son capaces de predecir el rendimiento en el trabajo.

La evaluación de candidatos es un proceso que tiene como objetivo obtener información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato. La evaluación de candidatos se puede realizar mediante una variedad de métodos, incluyendo pruebas, entrevistas y referencias.

El contexto en el que se lleva a cabo el proceso de selección es importante para determinar los métodos de selección más efectivos. Los factores contextuales que pueden influir en el proceso de selección incluyen:



- Los métodos de selección efectivos deben estar adaptados al contexto específico de la organización y del puesto de trabajo.

Algunos métodos de selección efectivos incluyen:

- **Pruebas:** Las pruebas son un método objetivo de evaluación de candidatos. Las pruebas pueden medir habilidades, conocimientos o experiencia.
- **Entrevistas:** Las entrevistas son un método subjetivo de evaluación de candidatos. Las entrevistas permiten a los entrevistadores obtener información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato.
- **Referencias:** Las referencias son un método de evaluación de candidatos que se basa en la opinión de personas que conocen al candidato.

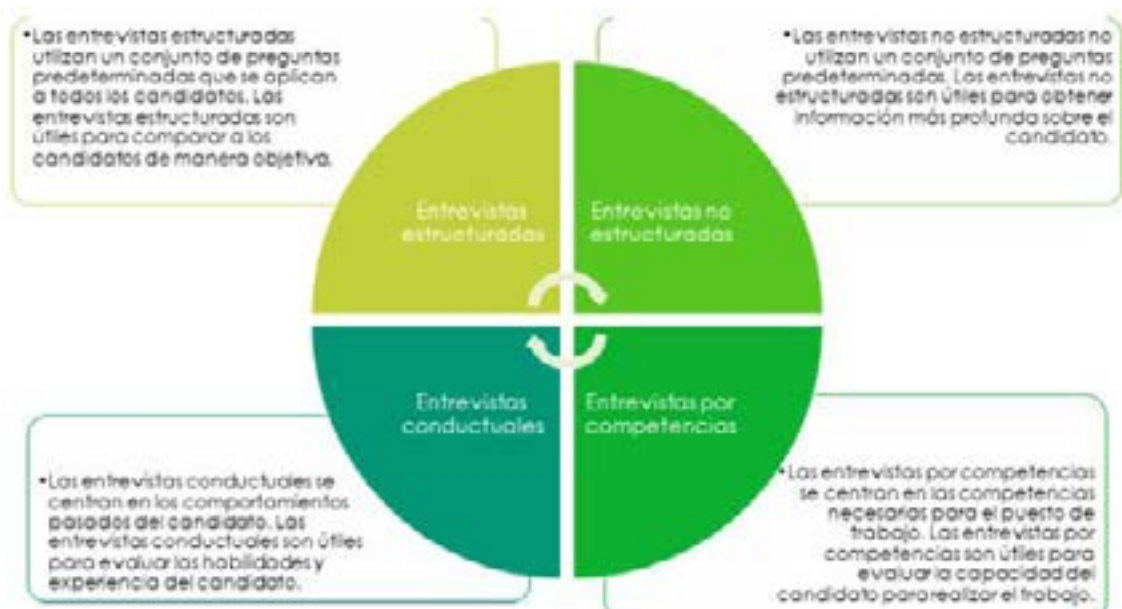
La evaluación de candidatos es un proceso importante que puede ayudar a las organizaciones a encontrar a los mejores candidatos para sus puestos de trabajo.

6.2. Tipos de entrevistas y mejores prácticas de entrevista

Las entrevistas son una parte esencial del proceso de selección. Son una oportunidad para que los entrevistadores obtengan información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato.

Tipos de entrevistas

Hay diferentes tipos de entrevistas que se pueden utilizar en el proceso de selección. Los tipos de entrevistas más comunes incluyen:



Mejores prácticas de entrevista

Para obtener el máximo provecho de una entrevista, es importante seguir las siguientes mejores prácticas:

- **Prepararse:** Antes de la entrevista, es importante investigar el puesto de trabajo y la empresa. También es importante practicar las respuestas a las preguntas comunes de la entrevista.
- **Llegar a tiempo:** Llegar a tiempo a la entrevista es una muestra de respeto por el entrevistador.
- **Ser profesional:** Vestirse de manera profesional y comportarse de manera respetuosa es importante para causar una buena impresión.
- **Escuchar activamente:** Escuchar atentamente las preguntas del entrevistador y responder de manera clara y concisa.
- **Hacer preguntas:** Al final de la entrevista, es importante hacer preguntas sobre el puesto de trabajo y la empresa.

Reflexión:

Las entrevistas son una parte esencial del proceso de selección. Al seguir las mejores prácticas de entrevista, los entrevistadores pueden obtener la información que necesitan para tomar una decisión informada sobre el candidato adecuado.



6.3. Pruebas de habilidades y evaluación de competencias

Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias son dos métodos de evaluación de candidatos que se utilizan para medir las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato.

Pruebas de habilidades

Las pruebas de habilidades son un método objetivo de evaluación de candidatos. Las pruebas de habilidades miden habilidades específicas, como las habilidades técnicas, las habilidades de comunicación o las habilidades de resolución de problemas.

Hay diferentes tipos de pruebas de habilidades que se pueden utilizar en el proceso de selección. Los tipos de pruebas de habilidades más comunes incluyen:

- Pruebas de conocimientos: Las pruebas de conocimientos miden el conocimiento de un candidato sobre un tema específico.
- Pruebas de rendimiento: Las pruebas de rendimiento miden la capacidad de un candidato para realizar una tarea específica.
- Pruebas de personalidad: Las pruebas de personalidad miden las características personales de un candidato.

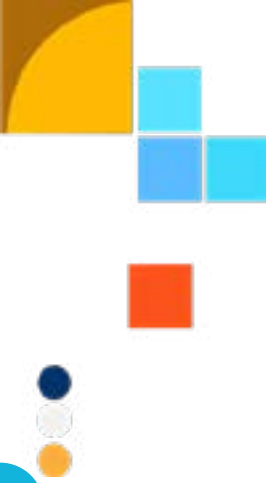
Evaluación de competencias

La evaluación de competencias es un método de evaluación de candidatos que se centra en las competencias necesarias para el puesto de trabajo. Las competencias son los conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que son necesarios para tener éxito en un puesto de trabajo.

Hay diferentes métodos de evaluación de competencias que se pueden utilizar en el proceso de selección. Los métodos de evaluación de competencias más comunes incluyen:

- **Entrevistas conductuales:** Las entrevistas conductuales se centran en los comportamientos pasados del candidato.
- **Juegos de roles:** Los juegos de roles permiten a los candidatos demostrar sus habilidades y conocimientos en un entorno simulado.
- **Casos prácticos:** Los casos prácticos requieren que los candidatos resuelvan un problema o una tarea específica.

Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias son dos métodos de evaluación de candidatos que pueden ser útiles para obtener información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato. Al elegir los métodos de evaluación adecuados, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas sobre los candidatos adecuados.



Ventajas de las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias:

- **Objetividad:** Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden ser más objetivas que las entrevistas, que pueden estar sujetas a sesgos.
- **Validez:** Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden ser válidas, es decir, pueden demostrar que son capaces de predecir el rendimiento en el trabajo.
- **Facilidad de comparación:** Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden facilitar la comparación de candidatos.

Desventajas de las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias:

- **Costo:** Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden ser costosas de desarrollar y administrar.
- **Tiempo:** Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden llevar tiempo para completarlas.

- Validez: La validez de las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias puede verse afectada por factores como el diseño de la prueba y la experiencia del candidato.

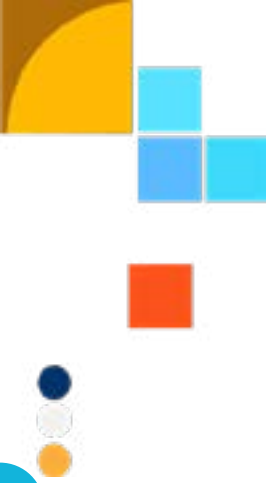
Recomendaciones para el uso de pruebas de habilidades y evaluación de competencias:

- Utilizar métodos de evaluación que sean adecuados para el puesto de trabajo.
- Validar las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias.
- Utilizar las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias como parte de un proceso de selección más amplio.

6.4. Análisis de candidatos y toma de decisiones en la selección.

El análisis de candidatos es el proceso de evaluar la información recopilada sobre los candidatos para tomar una decisión informada sobre quién es el más adecuado para el puesto de trabajo.

El análisis de candidatos se puede realizar mediante una variedad de métodos, incluyendo:

- 
- Revisión de la documentación: La documentación de los candidatos, como los currículums, las cartas de presentación y las referencias, se puede revisar para obtener información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de los candidatos.
 - Entrevistas: Las entrevistas permiten a los entrevistadores obtener información sobre los candidatos de primera mano.
 - Pruebas de habilidades y evaluación de competencias: Las pruebas de habilidades y la evaluación de competencias pueden proporcionar información objetiva sobre las habilidades y conocimientos de los candidatos.

Toma de decisiones en la selección

La toma de decisiones en la selección es el proceso de elegir al candidato que mejor se adapte al puesto de trabajo.

La toma de decisiones en la selección debe basarse en una evaluación objetiva de la información recopilada sobre los candidatos. Los factores que se deben considerar al tomar una decisión de selección incluyen:

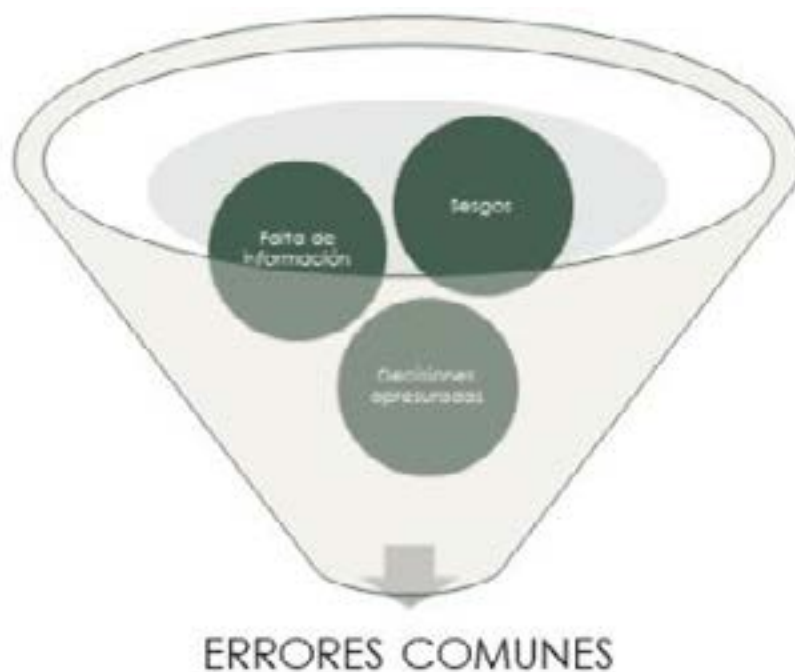
- Los requisitos del puesto de trabajo: El candidato debe tener las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para realizar el trabajo.
- La cultura organizacional: El candidato debe ser un buen ajuste para la cultura organizacional.

- El potencial de desarrollo: El candidato debe tener el potencial de crecer y desarrollarse en la organización.

Recomendaciones para el análisis de candidatos y la toma de decisiones en la selección

- Utilizar un proceso de selección formal: Un proceso de selección formal ayuda a garantizar que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y equitativa.
- Utilizar métodos de evaluación validados: Los métodos de evaluación validados han demostrado que son capaces de predecir el rendimiento en el trabajo.
- Obtener retroalimentación de múltiples fuentes: La información recopilada de múltiples fuentes, como las entrevistas, las pruebas y las referencias, puede ayudar a tomar decisiones más informadas.

Errores comunes en el análisis de candidatos y la toma de decisiones en la selección



- Sesgos: Los sesgos pueden llevar a tomar decisiones de selección que no sean objetivas.
- Falta de información: La falta de información puede dificultar la toma de decisiones informadas.
- Decisiones apresuradas: Las decisiones apresuradas pueden llevar a contratar a candidatos que no son adecuados para el puesto de trabajo.

El análisis de candidatos y la toma de decisiones en la selección son dos pasos importantes en el proceso de selección. Al seguir las recomendaciones anteriores, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas sobre los candidatos adecuados.

6.5. resumen de la unidad VI

En esta unidad, aprendimos sobre los métodos de selección efectivos y la evaluación de candidatos. Los métodos de selección efectivos son aquellos que permiten a las organizaciones identificar a los mejores candidatos para un puesto de trabajo. La evaluación de candidatos es un proceso que tiene como objetivo obtener información sobre las habilidades, conocimientos y experiencia de un candidato.

El análisis de candidatos es el proceso de evaluar la información recopilada sobre los candidatos para tomar una decisión informada sobre quién es el más adecuado para el puesto de trabajo. La toma de decisiones en la selección es el proceso de elegir al candidato que mejor se adapte al puesto de trabajo. Al seguir las recomendaciones de esta unidad, las organizaciones pueden tomar decisiones informadas sobre los candidatos adecuados.

Es momento de una reflexión, luego de que hayan leído comprensivamente los puntos de esta unidad:



¿Cuáles son los métodos de selección más efectivos para un puesto de trabajo en particular?

¿Cómo puedo evitar los sesgos en el proceso de selección?

¿Cómo puedo tomar decisiones más informadas sobre los candidatos?

¿Cómo puedo evaluar la validez de los métodos de

¿Cómo puedo obtener información más objetiva sobre los candidatos?

AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD VI

Métodos de Selección Efectivos y Evaluación de Candidatos

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

1. ¿Cuál de los siguientes es un método de selección efectivo?

- a. Entrevistas
- b. Pruebas de habilidades
- c. Referencias
- d. Todas las anteriores

2. ¿Cuál de los siguientes es un sesgo en el proceso de selección?

- a. La tendencia a favorecer a los candidatos que son similares a uno mismo
- b. La tendencia a juzgar a los candidatos en función de su apariencia
- c. La tendencia a tomar decisiones apresuradas
- d. Todas las anteriores

3. ¿Cuál de los siguientes es una forma de evitar los sesgos en el proceso de selección?

- a. Utilizar un proceso de selección formal
- b. Utilizar métodos de evaluación validados
- c. Obtener retroalimentación de múltiples fuentes
- d. Todas las anteriores



4. ¿Cuál de los siguientes es un método de evaluación objetivo?

- a. Entrevistas
- b. Pruebas de personalidad
- c. Pruebas de rendimiento
- d. Referencias

5. ¿Cuál de los siguientes es un paso en el proceso de selección?

- a. Análisis de candidatos
- b. Toma de decisiones en la selección
- c. Evaluación de candidatos
- d. Todas las anteriores

6. Verdadero y Falso: Las entrevistas son un método de selección efectivo.

Respuesta:

7. Verdadero y Falso: Los sesgos pueden afectar negativamente el proceso de selección.

Respuesta:

8. Verdadero y Falso: La información objetiva puede ayudar a tomar decisiones de selección más informadas.

Respuesta:

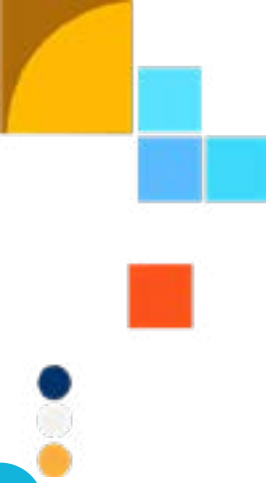
9. Verdadero y Falso: Los métodos de evaluación validados son aquellos que han demostrado que son capaces de predecir el rendimiento en el trabajo.

Respuesta:

10. Es importante tomar decisiones apresuradas en el proceso de selección.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 6 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



UNIDAD 7. Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional

Resultado de aprendizaje

Explorar cómo diseñar programas de desarrollo y capacitación para empleados. Comprender la importancia de personalizar los programas de desarrollo según las necesidades individuales. Analizar la relación entre el desarrollo profesional y la retención de talento.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad los estudiantes aprenderán sobre los diferentes tipos de desarrollo profesional, los beneficios del desarrollo profesional y cómo evaluar las necesidades de desarrollo profesional.



SEMANA 7

7.1. Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional

La capacitación y el desarrollo son procesos con los cuales se pretende que el empleado adquiera información y habilidades, además de conocimientos sobre la organización y sus metas. Además, la capacitación y el desarrollo están ideados para ayudar a que cada persona haga aportaciones positivas en la forma de un buen desempeño. El diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional es un proceso complejo que requiere una comprensión de las necesidades de los empleados, los objetivos de la organización y las mejores prácticas en el campo del desarrollo profesional.

Pasos en el diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional:

- **Identificación de las necesidades de desarrollo profesional:** El primer paso es identificar las necesidades de desarrollo profesional de los empleados. Esto se puede hacer a través de una variedad de métodos, como encuestas, entrevistas y análisis de datos.
- **Definición de los objetivos del programa:** Una vez que se han identificado las necesidades de desarrollo profesional, es necesario definir los objetivos del programa. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.

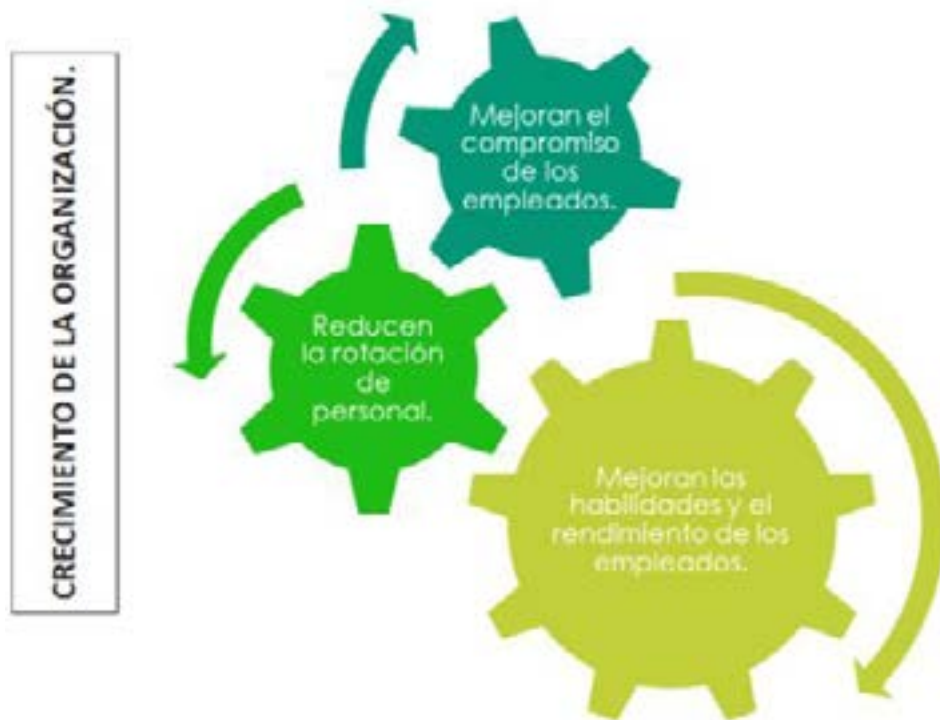
- Selección de las estrategias de desarrollo profesional: Las estrategias de desarrollo profesional son las actividades que se utilizarán para alcanzar los objetivos del programa. Las estrategias comunes incluyen la formación, el coaching, la mentoría y la tutoría.
- Desarrollo del contenido del programa: El contenido del programa debe estar diseñado para satisfacer las necesidades de desarrollo profesional de los empleados y los objetivos del programa.
- Implementación del programa: El programa debe implementarse de manera efectiva para garantizar que los empleados alcancen los objetivos de aprendizaje.
- Evaluación del impacto del programa: Es importante evaluar el impacto del programa para determinar si está cumpliendo con sus objetivos.

Consideraciones en el diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional:

- Diversidad de los empleados: Los programas de desarrollo y crecimiento profesional deben ser accesibles y relevantes para todos los empleados, independientemente de su nivel de experiencia, antecedentes o necesidades.
- Necesidades del negocio: Los programas de desarrollo y crecimiento profesional deben estar alineados con los objetivos del negocio.

- Costo: Los programas de desarrollo y crecimiento profesional deben ser asequibles para la organización.

Beneficios de los programas de desarrollo y crecimiento profesional:



El diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional es una inversión importante para las organizaciones. Los programas bien diseñados pueden ayudar a los empleados a alcanzar su máximo potencial y contribuir al éxito de la organización.

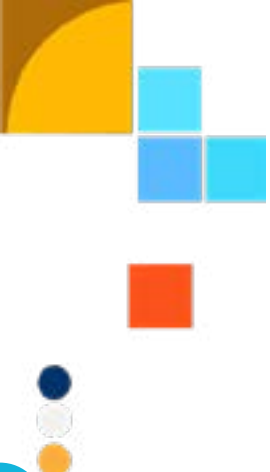
7.2. Identificación de necesidades de desarrollo para empleados.

La identificación de las necesidades de desarrollo para empleados es el primer paso en el diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional. Este proceso ayuda a las organizaciones a comprender las habilidades, conocimientos y experiencia que necesitan sus empleados para tener éxito en sus roles actuales y futuros.

Métodos para identificar las necesidades de desarrollo para empleados:

Hay una variedad de métodos que las organizaciones pueden utilizar para identificar las necesidades de desarrollo para empleados. Algunos métodos comunes incluyen:

- Encuestas: Las encuestas son una forma rápida y sencilla de recopilar información sobre las necesidades de desarrollo de los empleados. Las encuestas pueden centrarse en temas específicos, como habilidades técnicas, habilidades blandas o desarrollo profesional general.
- Entrevistas: Las entrevistas son una forma más profunda de recopilar información sobre las necesidades de desarrollo de los empleados. Las entrevistas pueden realizarse con empleados individuales, equipos o gerentes.

- 
- **Análisis de datos:** El análisis de datos puede utilizarse para identificar tendencias en las necesidades de desarrollo de los empleados. Los datos pueden provenir de una variedad de fuentes, como evaluaciones de desempeño, revisiones de puestos de trabajo y datos de rotación de personal.

Consideraciones al identificar las necesidades de desarrollo para empleados:

Al identificar las necesidades de desarrollo para empleados, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- **Necesidades individuales:** Las necesidades de desarrollo de los empleados pueden variar según su nivel de experiencia, antecedentes y objetivos profesionales.
- **Necesidades organizacionales:** Las necesidades de desarrollo de los empleados también deben estar alineadas con los objetivos organizacionales.
- **Accesibilidad:** Los programas de desarrollo y crecimiento profesional deben ser accesibles para todos los empleados, independientemente de su nivel de experiencia, antecedentes o necesidades.

Beneficios de identificar las necesidades de desarrollo para empleados:

La identificación de las necesidades de desarrollo para empleados tiene una serie de beneficios, entre los que se incluyen:

- Mejora el rendimiento de los empleados: Los empleados que reciben el desarrollo adecuado son más propensos a tener un alto rendimiento en sus roles.
- Reduce la rotación de personal: Los empleados que se sienten apoyados en su desarrollo profesional son menos propensos a dejar la organización.
- Mejora el compromiso de los empleados: Los empleados que tienen oportunidades de desarrollo profesional son más propensos a estar comprometidos con su trabajo

La identificación de las necesidades de desarrollo para empleados es un proceso importante que puede ayudar a las organizaciones a desarrollar programas de desarrollo y crecimiento profesional que sean efectivos y relevantes para sus empleados.

7.3. Diseño de planes de capacitación y desarrollo.

La capacitación y el desarrollo son una parte importante del desarrollo profesional de los empleados. Los planes de capacitación y desarrollo bien diseñados pueden ayudar a los empleados a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en sus roles actuales y futuros.

Pasos en el diseño de planes de capacitación y desarrollo:

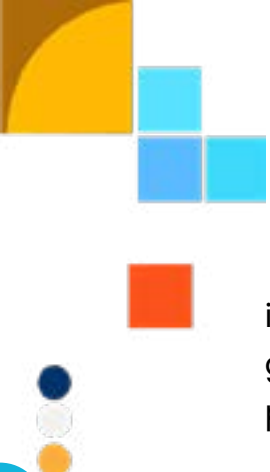


Consideraciones en el diseño de planes de capacitación y desarrollo:

- **Diversidad de los empleados:** Los planes de capacitación y desarrollo deben ser accesibles y relevantes para todos los empleados, independientemente de su nivel de experiencia, antecedentes o necesidades.
- **Necesidades del negocio:** Los planes de capacitación y desarrollo deben estar alineados con los objetivos del negocio.
- **Costo:** Los planes de capacitación y desarrollo deben ser asequibles para la organización.

Beneficios de los planes de capacitación y desarrollo:

- Mejoran las habilidades y el rendimiento de los empleados.
- Reducen la rotación de personal.
- Mejoran el compromiso de los empleados.
- Contribuyen al crecimiento de la organización.



El diseño de planes de capacitación y desarrollo es un proceso importante que puede ayudar a las organizaciones a desarrollar programas de capacitación y desarrollo que sean efectivos y relevantes para sus empleados.

Elementos clave de un plan de capacitación y desarrollo:

Un plan de capacitación y desarrollo eficaz debe incluir los siguientes elementos clave:

- **Objetivos:** Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.
- **Contenido:** El contenido debe ser relevante para las necesidades de capacitación y desarrollo de los empleados.
- **Estrategias:** Las estrategias deben ser efectivas para alcanzar los objetivos de capacitación y desarrollo.
- **Implementación:** La implementación debe ser efectiva para garantizar que los empleados alcancen los objetivos de aprendizaje.
- **Evaluación:** La evaluación debe ser efectiva para determinar si el plan está cumpliendo con sus objetivos.

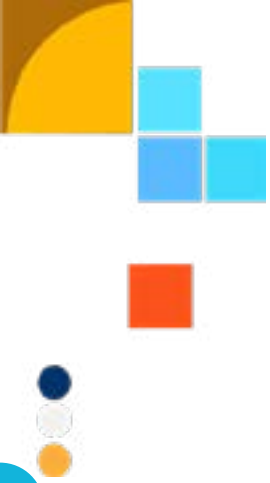
Consideraciones específicas para la capacitación y el desarrollo:

La capacitación y el desarrollo son una forma importante de ayudar a los empleados a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en sus roles actuales y futuros. Al diseñar un plan de capacitación y desarrollo, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- **Necesidades de los empleados:** Los planes de capacitación y desarrollo deben estar diseñados para satisfacer las necesidades de los empleados.
- **Objetivos de la organización:** Los planes de capacitación y desarrollo deben estar alineados con los objetivos de la organización.
- **Costo:** Los planes de capacitación y desarrollo deben ser asequibles para la organización.

Recursos para el diseño de planes de capacitación y desarrollo:

Hay una variedad de recursos disponibles para ayudar a las organizaciones a diseñar planes de capacitación y desarrollo eficaces. Algunos recursos comunes incluyen:

- 
- Guías y manuales: Hay una variedad de guías y manuales disponibles que pueden proporcionar información sobre el diseño de planes de capacitación y desarrollo.
 - Software: Hay una variedad de software disponible que puede ayudar a las organizaciones a diseñar y administrar planes de capacitación y desarrollo.
 - Asesoramiento profesional: Las organizaciones pueden contratar a consultores profesionales para obtener asesoramiento sobre el diseño de planes de capacitación y desarrollo.

7.4. Evaluación de la efectividad de los programas de desarrollo.

La evaluación de la efectividad de los programas de desarrollo es un proceso importante que ayuda a las organizaciones a determinar si los programas están cumpliendo con sus objetivos. La evaluación puede ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a tomar decisiones informadas sobre el futuro de los programas.

Métodos de evaluación de los programas de desarrollo:

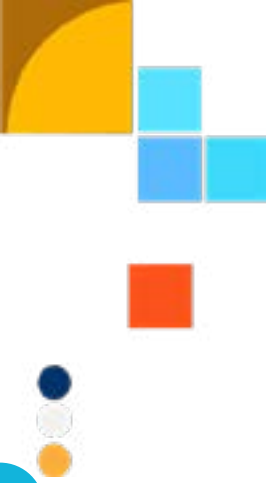
Hay una variedad de métodos que las organizaciones pueden utilizar para evaluar la efectividad de los programas de desarrollo. Algunos métodos comunes incluyen:

- **Medición del aprendizaje:** Este método se centra en medir el aprendizaje de los participantes en el programa. Esto se puede hacer a través de pruebas, cuestionarios y evaluaciones de desempeño.
- **Medición del cambio de comportamiento:** Este método se centra en medir el cambio de comportamiento de los participantes en el programa. Esto se puede hacer a través de observaciones, entrevistas y evaluaciones de desempeño.
- **Medición del impacto en el negocio:** Este método se centra en medir el impacto de los programas de desarrollo en el negocio. Esto se puede hacer a través de análisis de datos, encuestas a clientes y análisis de costos y beneficios.

Consideraciones al evaluar los programas de desarrollo:

Al evaluar los programas de desarrollo, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- **Objetivos del programa:** Los métodos de evaluación deben estar diseñados para medir los objetivos del programa.
- **Tiempo:** Los programas de desarrollo pueden tardar algún tiempo en tener un impacto.

- 
- Contexto: Los programas de desarrollo pueden verse afectados por factores externos, como el entorno económico.

Beneficios de la evaluación de los programas de desarrollo:

La evaluación de los programas de desarrollo tiene una serie de beneficios, entre los que se incluyen:

- **Mejorar la efectividad de los programas:** La evaluación puede ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora y a tomar decisiones informadas sobre el futuro de los programas.
- **Demostrar el valor de los programas:** La evaluación puede ayudar a las organizaciones a demostrar el valor de los programas a los empleados, gerentes y ejecutivos.
- **Mejorar la alineación con los objetivos del negocio:** La evaluación puede ayudar a las organizaciones a garantizar que los programas estén alineados con los objetivos del negocio.

La evaluación de la efectividad de los programas de desarrollo es un proceso importante que puede ayudar a las organizaciones a mejorar sus programas y a demostrar su valor.

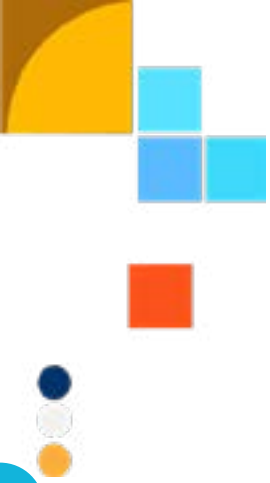
Elementos clave de una evaluación de programas de desarrollo, una evaluación de programas de desarrollo eficaz debe incluir los siguientes elementos clave:

- **Objetivos:** Los objetivos de la evaluación deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.
- **Métodos:** Los métodos de evaluación deben ser apropiados para los objetivos del programa y el contexto en el que se implementa.
- **Datos:** Los datos recopilados a través de la evaluación deben ser válidos y confiables.
- **Análisis:** Los datos recopilados a través de la evaluación deben analizarse de manera objetiva.
- **Presentación de resultados:** Los resultados de la evaluación deben presentarse de manera clara y concisa.

Consideraciones específicas para la evaluación de los programas de desarrollo:

La evaluación de los programas de desarrollo puede ser un proceso complejo. Al diseñar una evaluación, es importante tener en cuenta los siguientes factores:

- **Necesidades de los empleados:** Los empleados deben estar involucrados en el proceso de evaluación para garantizar que sea relevante y útil.

- 
- **Objetivos de la organización:** Los resultados de la evaluación deben ser utilizados para mejorar los programas y alinearlos con los objetivos de la organización.
 - **Costo:** La evaluación debe ser costo-efectiva.

Recursos para la evaluación de los programas de desarrollo:

Hay una variedad de recursos disponibles para ayudar a las organizaciones a evaluar los programas de desarrollo eficazmente. Algunos recursos comunes incluyen:

- **Guías y manuales:** Hay una variedad de guías y manuales disponibles que pueden proporcionar información sobre la evaluación de los programas de desarrollo.
- **Software:** Hay una variedad de software disponible que puede ayudar a las organizaciones a recopilar y analizar datos de evaluación.
- **Asesoramiento profesional:** Las organizaciones pueden contratar a consultores profesionales para obtener asesoramiento sobre la evaluación de los programas de desarrollo.

7.5. Resumen de la unidad VII

El diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional es un proceso complejo que requiere una comprensión de las necesidades de los empleados, los objetivos de la organización y las mejores prácticas en el campo del desarrollo profesional.





AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 7

Diseño de Programas de Desarrollo y Crecimiento Profesional

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

1. ¿Cuál de los siguientes es un paso clave en el diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional?

- a. Identificación de las necesidades de desarrollo profesional
- b. Definición de los objetivos del programa
- c. Selección de las estrategias de desarrollo profesional
- d. Desarrollo del contenido del programa
- e. Todas las anteriores

2. ¿Cuál de las siguientes es una estrategia de desarrollo profesional?

- a. Formación
- b. Coaching
- c. Mentoría
- d. Tutoría
- e. Todas las anteriores

3. ¿Cuál de los siguientes es un método de evaluación de programas de desarrollo y crecimiento profesional?

- a. Medición del aprendizaje
- b. Medición del cambio de comportamiento
- c. Medición del impacto en el negocio
- d. Todas las anteriores

4. ¿Cuál de los siguientes es un beneficio de los programas de desarrollo y crecimiento profesional?

- a. Mejoran las habilidades y el rendimiento de los empleados
- b. Reducen la rotación de personal
- c. Mejoran el compromiso de los empleados
- d. Todas las anteriores

5. ¿Cuál de los siguientes es un papel del gerente en el desarrollo profesional de los empleados?

- a. Proporcionar orientación y apoyo
- b. Fomentar el aprendizaje y el crecimiento
- c. Asignar tareas desafiantes
- d. Todas las anteriores

6. Verdadero o Falso: La identificación de las necesidades de desarrollo profesional es el primer paso en el diseño de programas de desarrollo y crecimiento profesional.

Respuesta:



7. Verdadero o Falso: Los programas de desarrollo y crecimiento profesional deben estar alineados con los objetivos de la organización.

Respuesta:

8. Verdadero o Falso: La evaluación de los programas de desarrollo y crecimiento profesional es opcional.

Respuesta:

9. Verdadero o Falso: Los empleados deben estar involucrados en el proceso de evaluación de los programas de desarrollo y crecimiento profesional.

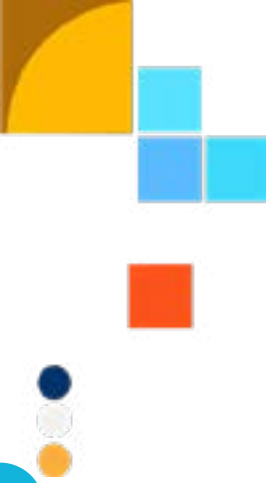
Respuesta:

10. Verdadero o Falso: Los gerentes no juegan ningún papel en el desarrollo profesional de los empleados.

Respuesta:

Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 7 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.





UNIDAD 8. Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño

Resultado de aprendizaje

Explorar factores clave para la retención efectiva de talento. Comprender cómo implementar sistemas de gestión del desempeño. Evaluar cómo las estrategias de retención afectan la productividad y la satisfacción de los empleados.

Contextualización

El desarrollo de esta unidad los estudiantes aprenderán sobre las estrategias de fidelización y gestión del desempeño. Estos son dos conceptos importantes que pueden ayudar a las organizaciones a retener a los empleados valiosos y mejorar el rendimiento de los empleados.



SEMANA 8

8.1. Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño

Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son dos conceptos importantes que pueden ayudar a las organizaciones a retener a los empleados valiosos y mejorar el rendimiento de los empleados.

Las estrategias de fidelización son un conjunto de acciones que las organizaciones pueden tomar para mantener a los empleados contentos y comprometidos con su trabajo. Estas estrategias pueden ayudar a las organizaciones a reducir la rotación de personal y mejorar el rendimiento de los empleados.

Algunos ejemplos de estrategias de fidelización incluyen:

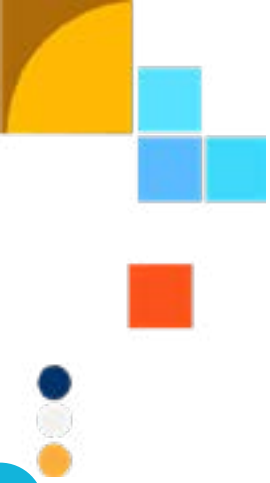
- **Recompensas y reconocimiento:** Las recompensas y el reconocimiento pueden ayudar a los empleados a sentirse valorados y apreciados. Las recompensas pueden ser tangibles, como un aumento de sueldo o una bonificación, o intangibles, como un elogio o un agradecimiento.
- **Desarrollo profesional:** El desarrollo profesional puede ayudar a los empleados a sentirse más capacitados y motivados. Las organizaciones pueden ofrecer a los empleados oportunidades de formación, desarrollo de habilidades y promoción.

- **Trabajo flexible:** El trabajo flexible puede ayudar a los empleados a equilibrar su vida laboral y personal. El trabajo flexible puede incluir opciones como el trabajo a distancia, horarios flexibles o períodos de baja por maternidad o paternidad prolongados.
- **Cultura de empresa:** Una cultura de empresa positiva puede ayudar a los empleados a sentirse conectados con la organización. Las organizaciones pueden crear una cultura de empresa positiva fomentando el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo.

La gestión del desempeño es un proceso de establecer, medir y mejorar el rendimiento de los empleados. Un sistema de gestión del desempeño efectivo puede ayudar a las organizaciones a garantizar que los empleados estén alcanzando sus objetivos y que estén bien preparados para el éxito.

Algunos ejemplos de sistemas de gestión del desempeño incluyen:

- **Evaluaciones de desempeño:** Las evaluaciones de desempeño son una forma de medir el rendimiento de los empleados. Las evaluaciones de desempeño pueden ser formales o informales, y pueden realizarse por el gerente del empleado, un equipo de gerentes o un panel de evaluadores.
- **Desarrollo de objetivos:** El desarrollo de objetivos es un proceso de establecer objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Los objetivos pueden ayudar a los empleados a concentrarse en sus áreas de desarrollo y a medir su progreso.

- 
- **Realimentación:** La realimentación es una forma de proporcionar comentarios a los empleados sobre su rendimiento. La realimentación puede ser positiva, negativa o constructiva, y debe ser oportuna y específica.

Ventajas de las estrategias de fidelización y gestión del desempeño

Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño ofrecen una serie de ventajas para las organizaciones, entre las que se incluyen:

- **Reducción de la rotación de personal:** La rotación de personal puede ser costosa para las organizaciones, ya que implica el reclutamiento, la selección, la formación y la incorporación de nuevos empleados. Las estrategias de fidelización pueden ayudar a las organizaciones a retener a los empleados valiosos y a reducir los costes asociados a la rotación de personal.
- **Mejora del rendimiento de los empleados:** Los empleados que se sienten valorados, capacitados y motivados suelen tener un mejor rendimiento. Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño pueden ayudar a las organizaciones a crear un entorno de trabajo que promueva el rendimiento de los empleados.

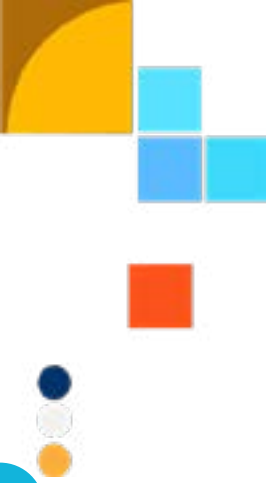
- **Aumento de la satisfacción de los empleados:** Los empleados que se sienten satisfechos con su trabajo suelen ser más productivos y comprometidos con la organización. Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño pueden ayudar a las organizaciones a crear un entorno de trabajo que promueva la satisfacción de los empleados.

Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son importantes para las organizaciones que desean retener a los empleados valiosos y mejorar el rendimiento de los empleados. Las organizaciones deben elegir las estrategias y los sistemas que sean adecuados para sus necesidades específicas.

8.2. Factores clave para la retención de talento

Los factores clave para la fidelización del talento humano son aquellos que contribuyen a que los empleados se sientan valorados, capacitados y motivados en su trabajo. Estos factores incluyen:

- **Recompensas y reconocimiento:** Los empleados quieren sentirse valorados por su trabajo. Las recompensas y el reconocimiento pueden ser tangibles, como un aumento de sueldo o una bonificación, o intangibles, como un elogio o un agradecimiento.
- **Desarrollo profesional:** Los empleados quieren tener oportunidades de crecer y desarrollarse en su carrera. Las organizaciones pueden ofrecer a los empleados oportunidades de formación, desarrollo de habilidades y promoción.

- 
- Trabajo flexible: Los empleados quieren tener un equilibrio entre su vida laboral y personal. Las organizaciones pueden ofrecer a los empleados opciones de trabajo flexible, como el trabajo a distancia o horarios flexibles.
 - Cultura de empresa: Los empleados quieren trabajar en una empresa con una cultura positiva. Las organizaciones pueden crear una cultura de empresa positiva fomentando el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo.

Estos factores son importantes para la fidelización del talento humano porque contribuyen a que los empleados se sientan felices y satisfechos en su trabajo. Los empleados felices y satisfechos son más propensos a permanecer en la organización y a rendir al máximo.

A continuación, te presento algunos consejos para las organizaciones que desean mejorar la fidelización del talento humano:

- Comienza por comprender las necesidades de sus empleados. Realice encuestas, entrevistas y grupos focales para comprender lo que es importante para sus empleados.
- Crea un entorno de trabajo positivo. Fomente el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo.
- Ofrezca oportunidades de desarrollo profesional. Ayude a sus empleados a crecer y desarrollarse en sus carreras.
- Ofrezca opciones de trabajo flexible. Permita a sus empleados trabajar de la manera que mejor les funcione.

- Reconozca y recompense el buen trabajo. Haga que sus empleados se sientan valorados por su contribución.

Al centrarse en estos factores, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que atraiga y retenga a los mejores talentos.

Algunos factores adicionales que pueden contribuir a la fidelización del talento humano incluyen:

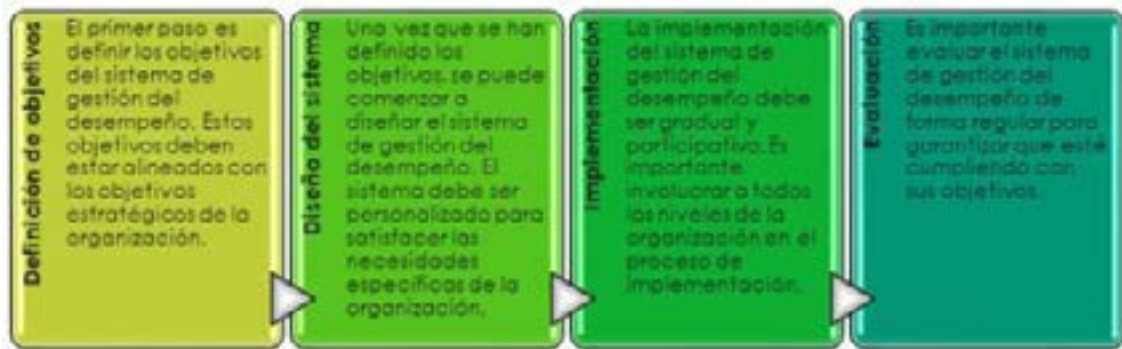
- Justicia organizacional: Los empleados quieren sentir que son tratados de manera justa y equitativa.
- Trabajo significativo: Los empleados quieren sentir que su trabajo es importante y que está haciendo una diferencia.
- Oportunidades de crecimiento: Los empleados quieren tener la oportunidad de aprender y crecer en sus carreras.

Las organizaciones que pueden proporcionar estos factores a sus empleados estarán en una mejor posición para fidelizarlos.

8.3. Implementación de sistemas de gestión del desempeño.

La implementación de sistemas de gestión del desempeño es un proceso complejo que requiere la participación de todos los niveles de la organización. Para que sea exitosa, la implementación debe ser cuidadosamente planificada y ejecutada.

Pasos para la implementación de sistemas de gestión del desempeño: Factores clave para el éxito de la implementación de sistemas de gestión del desempeño:



- El compromiso de la alta dirección: El éxito de la implementación de sistemas de gestión del desempeño depende del compromiso de la alta dirección. La alta dirección debe proporcionar apoyo y recursos para el proceso de implementación.
- La participación de los empleados: Es importante que los empleados participen en el diseño e implementación del sistema de gestión del desempeño. Los empleados deben sentirse propietarios del sistema y comprometerse a hacerlo funcionar.
- La capacitación: Es importante capacitar a los gerentes y supervisores sobre cómo utilizar el sistema de gestión del desempeño. Los gerentes y supervisores deben estar capacitados para realizar evaluaciones de desempeño justas y precisas.

Beneficios de la implementación de sistemas de gestión del desempeño:

- **Mejora del rendimiento:** Los sistemas de gestión del desempeño pueden ayudar a mejorar el rendimiento de los empleados al proporcionarles comentarios y orientación sobre su desempeño.
- **Reducción de la rotación de personal:** Los sistemas de gestión del desempeño pueden ayudar a reducir la rotación de personal al proporcionar a los empleados un sentido de propósito y satisfacción en su trabajo.
- **Mejora de la toma de decisiones:** Los sistemas de gestión del desempeño pueden proporcionar información valiosa para la toma de decisiones sobre compensaciones, promociones y desarrollo profesional.

La implementación de sistemas de gestión del desempeño es una inversión importante que puede proporcionar beneficios significativos para las organizaciones.



8.4. Evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la productividad.

Los criterios de desempeño son vitales para tener una efectiva evaluación y consisten en los resultados que el trabajador debe obtener y demostrar en su puesto y desempeño de trabajo. Son los parámetros que determinan un desempeño competente, acorde al puesto y a la remuneración.

La evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la productividad es un proceso importante para las organizaciones que desean mejorar el rendimiento de sus empleados. Este proceso puede ayudar a las organizaciones a comprender qué prácticas de fidelización están teniendo un impacto positivo en la productividad y cuáles pueden mejorarse.

Métodos de evaluación

Hay una serie de métodos que se pueden utilizar para evaluar las prácticas de fidelización y su impacto en la productividad. Algunos de estos métodos incluyen:

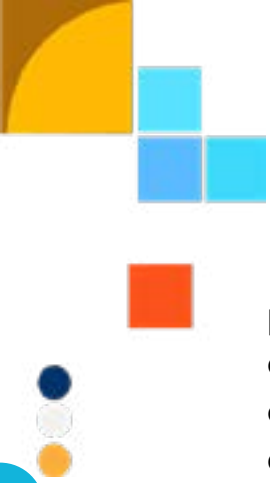
- Encuestas de satisfacción de los empleados: Las encuestas de satisfacción de los empleados pueden proporcionar información valiosa sobre cómo los empleados perciben su entorno de trabajo. Estas encuestas pueden incluir preguntas sobre los factores clave de la fidelización, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

- **Análisis de datos de productividad:** El análisis de datos de productividad puede ayudar a las organizaciones a identificar los factores que están contribuyendo a la productividad. Estos datos pueden incluir información sobre los niveles de producción, los errores y la satisfacción del cliente.
- **Entrevistas con empleados:** Las entrevistas con empleados pueden proporcionar información detallada sobre sus experiencias y percepciones. Estas entrevistas pueden centrarse en los factores que contribuyen a la productividad y el compromiso de los empleados.

Resultados

Los resultados de la evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la productividad pueden ayudar a las organizaciones a tomar medidas para mejorar el rendimiento de sus empleados. Estas medidas pueden incluir:

- **Implementar nuevas prácticas de fidelización:** Las organizaciones pueden implementar nuevas prácticas de fidelización, como programas de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y opciones de trabajo flexible.
- **Mejorar las prácticas existentes:** Las organizaciones pueden mejorar las prácticas existentes de fidelización, como los programas de capacitación y las políticas de compensación.
- **Ajustar las estrategias de reclutamiento:** Las organizaciones pueden ajustar sus estrategias de reclutamiento para atraer a candidatos que sean más propensos a ser productivos.



La evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la productividad es una inversión importante para las organizaciones que desean mejorar el rendimiento de sus empleados. Este proceso puede ayudar a las organizaciones a comprender qué prácticas de fidelización están teniendo un impacto positivo en la productividad y cuáles pueden mejorarse.

A continuación, te presento algunos ejemplos de cómo las prácticas de fidelización pueden afectar la productividad:

- Los empleados que se sienten valorados por su trabajo son más propensos a ser productivos.
- Los empleados que tienen oportunidades de desarrollo profesional son más propensos a ser productivos.
- Los empleados que tienen un equilibrio entre la vida laboral y personal son más propensos a ser productivos.

Al centrarse en las prácticas de fidelización que son importantes para sus empleados, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo que ayude a mejorar el rendimiento de los empleados.

Ejemplos específicos

Un estudio realizado por la Society for Human Resource Management (SHRM) encontró que los empleados que se sienten comprometidos con su trabajo son un 22% más productivos que aquellos que no lo están. El estudio también encontró que los empleados que se sienten valorados por su trabajo son un 12% más productivos que aquellos que no lo están.

Otro estudio realizado por la consultora Towers Watson encontró que las empresas con altos niveles de compromiso de los empleados tienen un 20% más de probabilidades de superar a sus competidores en términos de rentabilidad.

Estos estudios demuestran que existe una relación positiva entre la fidelización de los empleados y la productividad. Las organizaciones que se centran en la creación de un entorno de trabajo que fidelice a sus empleados pueden esperar ver un aumento en la productividad.

8.5. RESUMEN DE LA UNIDAD VIII

Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son un conjunto de acciones que las organizaciones pueden tomar para retener a los empleados valiosos y mejorar el rendimiento de los empleados.

Las estrategias de fidelización se centran en crear un entorno de trabajo que haga que los empleados se sientan valorados, capacitados y motivados. Esto puede lograrse mediante recompensas y reconocimiento, desarrollo profesional, trabajo flexible y cultura de empresa.

Las estrategias de gestión del desempeño se centran en establecer, medir y mejorar el rendimiento de los empleados. Esto puede lograrse mediante sistemas de evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo y programas de coaching.

La evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la rotación de personal y la productividad es un proceso importante para las organizaciones. Esto puede ayudar a las organizaciones a comprender qué prácticas de fidelización están teniendo un impacto positivo y cuáles pueden mejorarse.





AUTOEVALUACIÓN DE LA UNIDAD 8

Estrategias de Fidelización y Gestión del Desempeño

Lea con atención cada una de las preguntas, seleccione una respuesta correcta y escoja entre Verdadero Falso según sea el caso.

- 1. ¿Cuál de los siguientes es un factor clave para la fidelización de los empleados?**
 - a. Salario competitivo
 - b. Oportunidades de desarrollo profesional
 - c. Ambiente de trabajo positivo
 - d. Todos los anteriores

- 2. ¿Cuál de los siguientes es una estrategia de fidelización de los empleados?**
 - a. Sistema de evaluación de desempeño
 - b. Programa de capacitación y desarrollo
 - c. Cultura de empresa
 - d. Todos los anteriores

- 3. ¿Cuál de los siguientes es un factor clave para el desempeño de los empleados?**
 - a. Competencias y habilidades
 - b. Motivación
 - c. Oportunidades de crecimiento
 - d. Todos los anteriores

4. ¿Cuál de los siguientes es una estrategia de gestión del desempeño?

- a. Establecer objetivos y metas
- b. Proporcionar retroalimentación
- c. Capacitar a los gerentes
- d. Todos los anteriores

5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?

- a. Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son mutuamente excluyentes.
- b. Las estrategias de fidelización se centran en el entorno de trabajo, mientras que las estrategias de gestión del desempeño se centran en el rendimiento.
- c. Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son necesarias para el éxito de las organizaciones.
- d. Las estrategias de fidelización son más importantes que las estrategias de gestión del desempeño.

6. Verdadero o falso: Las estrategias de fidelización se centran en crear un entorno de trabajo que haga que los empleados se sientan valorados, capacitados y motivados.

Respuesta:

7. Verdadero o falso: Las estrategias de gestión del desempeño se centran en establecer, medir y mejorar el rendimiento de los empleados.

Respuesta:



8. Verdadero o falso: Los factores clave para la fidelización del talento humano incluyen recompensas y reconocimiento, desarrollo profesional, trabajo flexible y cultura de empresa.

Respuesta:

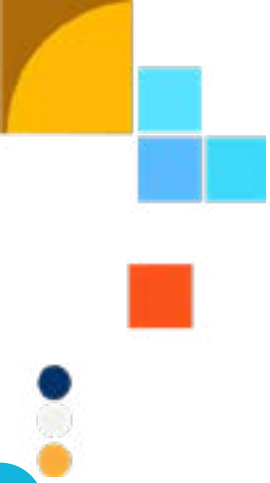
9. Verdadero o falso: La evaluación de prácticas de la fidelización y su impacto en la rotación de personal y la productividad es un proceso importante para las organizaciones.

Respuesta:

10. Verdadero o falso: Las estrategias de fidelización y gestión del desempeño son estrategias independientes que no requieren una integración.

Respuesta:

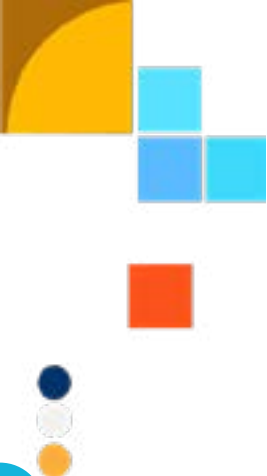
Luego de haber realizado esta autoevaluación, vaya al solucionario 8 que consta en las páginas últimas de esta guía para comprobar; si ha obtenido del 70 al 100% de las respuestas; estamos por buen camino, si no es así sigamos leyendo y aprendiendo con talento y entusiasmo.



SOLUCIONARIO

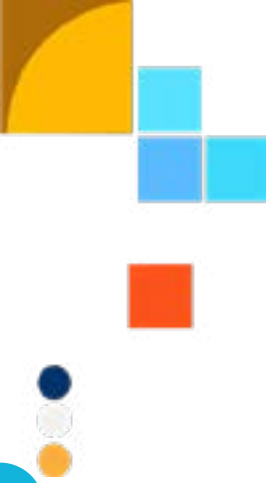
Solucionario Unidad 1		Solucionario Unidad 2	
PREGUNTA	RESPUESTA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	a	1	a
2	d	2	e
3	d	3	f
4	d	4	f
5	d	5	e
6	v	6	e
7	f	7	e
8	v	8	f
9	f	9	f
10	v	10	v

Solucionario Unidad 3		Solucionario Unidad 4	
PREGUNTA	RESPUESTA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	b	1	d
2	d	2	d
3	d	3	d
4	a	4	d
5	a	5	d
6	f	6	f
7	v	7	v
8	v	8	f
9	f	9	F
10	f	10	v



Solucionario Unidad 5		Solucionario Unidad 6	
PREGUNTA	RESPUESTA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	b	1	d
2	d	2	d
3	d	3	d
4	a	4	c
5	d	5	d
6	v	6	v
7	f	7	v
8	V	8	v
9	f	9	v
10	f	10	F

Solucionario Unidad 7		Solucionario Unidad 8	
PREGUNTA	RESPUESTA	PREGUNTA	RESPUESTA
1	e	1	d
2	e	2	c
3	d	3	d
4	d	4	d
5	d	5	c
6	v	6	v
7	v	7	v
8	f	8	v
9	v	9	v
10	f	10	f



BIBLIOGRAFÍA

Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2013). Planificación estratégica de recursos humanos: una perspectiva global. México: Pearson Educación.

López, M., & Pérez, A. (2018). Planificación estratégica de recursos humanos. España: ESIC Editorial.

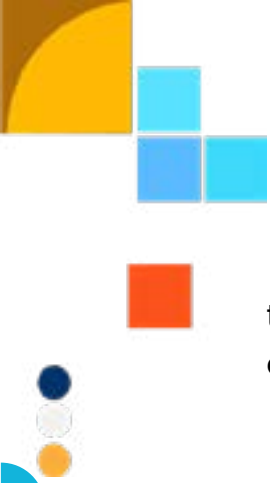
Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2009). Planificación estratégica de recursos humanos. México: Thomson Learning.

García-Morales, V. J., Jiménez-Jiménez, D., & Ruiz-Morales, M. (2016). Planificación de talento humano: un reto para las organizaciones en la era digital. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*.

Martínez-Cañas, R., & Peiró-Jiménez, J. M. (2017). La planificación de talento humano como herramienta para la gestión del rendimiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

García-Morales, V. J., Rodríguez-Muñoz, A., & Ruiz-Morales, M. (2018). Planificación de talento humano en el sector turístico: un estudio en España. *Revista de Ciencias Sociales*.

García-Morales, V. J., Jiménez-Jiménez, D., & Ruiz-Morales, M. (2019). La planificación de talento humano: una revisión de la literatura. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*.



Martínez-Cañas, R., & Peiró-Jiménez, J. M. (2020). Planificación de talento humano en la industria 4.0. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

García-Morales, V. J., Rodríguez-Muñoz, A., & Ruiz-Morales, M. (2022). Planificación de talento humano en la era de la incertidumbre. *Revista de Ciencias Sociales*.



FORMATO DE REVISIÓN DE GUÍAS GENERAL DE ESTUDIOS POR PARES ACADÉMICOS
(MODALIDAD A DISTANCIA)

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS		
TÍTULO DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS DE LA ASIGNATURA:	PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
FECHA DE ENTREGA DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS DE LA ASIGNATURA: 31/8/2023	FECHA DE ENTREGA DE LA REVISIÓN REALIZADA: 17/10/2023	
2. DATOS DEL PAR ACADÉMICO (Los siguientes datos deben ser suministrados por el para académico y son de carácter obligatorio)		
NOMBRE Y APELLIDOS: Saúl Roberto Pérez Álvarez	DIRECCIÓN: Av. Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de agosto	TELÉFONOS: 098 88 47 670
CORREO ELECTRÓNICO: sperez@tecnologicopichincha.edu.ec	CIUDAD: Quito	PAÍS: Ecuador
CARGO: Coordinador General Académico	INSTITUCIÓN: Instituto Universitario Pichincha	ÁREAS DE INTERÉS: Gestión Gerencial, Administración
ÚLTIMO TÍTULO ACADÉMICO OBTENIDO: Cuarto Nivel: Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo		Nº DE IDENTIFICACIÓN/PASAPORTE: 1713380432

I. INSTRUCCIONES

1. Por favor responda **todas** las preguntas de este formulario.
 2. Diligencie el formulario en computador.
 3. **No modifique o altere las preguntas u opciones de este formulario.** La estructura de esta evaluación está planificada y responde a las políticas de publicación de las Guías General de Estudios de la MED.
 4. Una vez finalice su diligenciamiento, debe devolverlo firmado vía e-mail a la persona que lo contactó.
 5. Sea claro y preciso en sus respuestas.
- Matriz - Quito
Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto
(02) 2 238 291
www.tecnologicopichincha.edu.ec



6. Las respuestas del aparte de la fundamentación científica deben ser detalladas.
7. En caso de no poder cumplir con el plazo establecido, por favor informar oportunamente al equipo editorial de la MED.
8. En caso de detectar plagio, citación indebida o cualquier mala práctica, por favor comuníquelo al equipo editorial.

II. La guía de aprendizaje contiene:

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Márgenes	OK	
Numeración de páginas	OK	
Jerarquización de títulos	OK	
Tipo de letra	OK	
No existencia de encabezados o pies de páginas	OK	
Viñetas estandarizadas	OK	
Referencias de cuadros / Gráficos	OK	
Portada en acuerdo a Manual de estilo	OK	
Índice	OK	
Estructura de la guía		
4 unidades	OK	
Resultados de aprendizaje	OK	
Autoevaluación por cada unidad	OK	
Recursos de la guía	OK	
Redacción	OK	
Ortografía	OK	
Referencia Bibliográfica Norma APA séptima edición	OK	
Informe anti-plagio	OK	



III. Fundamentación científica

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
¿Los objetivos del texto están claramente enunciados y sustentados?	OK	
¿Utiliza una metodología adecuada para el desarrollo de los objetivos?	OK	
¿La presentación y argumentación de las ideas es coherente?	OK	
¿El manejo de conceptos, teorías y datos es preciso?	OK	
¿Existe relación entre el título, el problema, los objetivos, el marco teórico o metodológico y las conclusiones?	OK	
¿El tema es pertinente y brinda aportes a su área de conocimiento?	OK	

IV. Presentación de la información

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
¿El autor utiliza un lenguaje claro y conciso?	OK	
¿Hay coherencia en la presentación y desarrollo de las ideas?	OK	
¿Las partes del trabajo se articulan entre sí y responden a los objetivos planteados?	OK	
¿Utiliza fuentes bibliográficas actualizadas (últimos tres años)?	OK	
¿Es adecuado el manejo del idioma por parte el autor (ortografía, redacción, sintaxis, puntuación)?	OK	
¿El texto se puede considerar original?	OK	



V. Recomendaciones

- Publicar sin modificaciones:
- Publicar con modificaciones:
- No publicar:

V. Comentarios adicionales

El trabajo es coherente y reúne los requisitos para su publicación:



FIRMA DEL EVALUADOR

Nombre: Mba. Saúl Roberto Pérez Álvarez
ID: 1713380432

Guía Planificación del TTHH

6%
Textos sospechosos



5% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Guía Planificación del TTHH.docx
ID del documento: e1df7c313ad7a8a31859a1ccfeabe9b7641c1b47
Tamaño del documento original: 1,36 MB

Depositante: PABLO FABIAN CARRERA TOAPANTA
Fecha de depósito: 8/3/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/3/2024

Número de palabras: 20.873
Número de caracteres: 140.227

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.conectapyme.com Cómo el análisis de necesidades de personal puede ay... https://www.conectapyme.com/blog/como-el-analisis-de-necesidades-de-personal-puede-ayudarte-...	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (168 palabras)
2	aeconsultoras.com Estas son las 7 estrategias de retención de talento más efec... https://aeconsultoras.com/talento-noticia/estas-son-las-7-estrategias-de-retencion-de-talento-mas-... 2 fuentes similares	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (142 palabras)
3	gesem.es Detecta las Necesidades de Formación en tu Empresa https://gesem.es/necesidades-formacion-empresa/	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (119 palabras)
4	scripta.up.edu.mx https://scripta.up.edu.mx/bitstream/20.500.12552/1795/1/034488.pdf	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (107 palabras)
5	proyecto2000.edu.ec Producción Agrícola https://proyecto2000.edu.ec/oferta-academica/carrera-de-desarrollo-agricola/	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (93 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.uasb.edu.ec https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7567/4/T3280-MDTH-Pazmiño-Diseño.pdf.txt	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	psicologia.universidadipei.com https://psicologia.universidadipei.com/wp-content/uploads/2021/11/S8_CAPACITACION-Y-DESARRO...	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	conomik.com Detección de necesidades formativas: análisis detallado para mejo... https://conomik.com/analisis-de-deteccion-de-necesidades-formativas/	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	hello.gethitch.ai Pruebas de Selección de Personal: Definición y Tipos https://hello.gethitch.ai/blog/como-evaluar-candidatos-habilidades/#:-:text=El proceso de evaluació...	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
5	naitled.com > Evaluación del desempeño: importancia, goals e indicadores https://naitled.com/blog/es/que-es-una-evaluacion-de-desempeno/	< 1%		🔒 Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

TECNOLÓGICO
UNIVERSITARIO
PICHINCHA



Buenos Aires OEI-16 y Av. 10 de Agosto



099 516 2499



(02) 2 238 291



www.tecnologicopichincha.edu.ec

 Modalidad
Distancia

ISBN: 978-9942-672-31-5



9 789942 672315