**Tecnológico Nacional de México**

**Subdirección Académica**

**Instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias Profesionales**

**Periodo: Febrero – Julio 2023**

Nombre de la asignatura: Gestión del Capital Humano

Plan de Estudios: IGEM-2009-201

Clave de la asignatura: AEG-1075

Horas teoría-Horas prácticas-Créditos: 3-3-6

1. **Caracterización de la asignatura:**

|  |
| --- |
| **La asignatura de Gestión del capital humano aporta al perfil del Ingeniero** la capacidad para articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las empresas**.** .  **La importancia de la asignatura gestión del capital humano,** es aplicar mejores estrategias del capital humano en el desarrollo de las competencias en las organizaciones mejorando el rendimiento y estabilidad del capital humano.  **La asignatura de Gestión del capital humano consiste** en la elaboración de sistemas y de procesos, contemplando la planeación, la integración, el desarrollo, la compensación, la remuneración y la evaluación del capital humano, todo con un enfoque de competencias, se relaciona con materia de gestión estratégica, al diseñar estrategias que se implementan en una organización. |

1. **Intención didáctica:**

|  |
| --- |
| **Explicar claramente la forma de tratar la asignatura de tal manera que oriente las actividades de enseñanza y aprendizaje.**  Existen diversos modelos de gestión estratégica que representan a su vez diferentes procesos, sin embargo, la mayoría de ellos generalmente coinciden en aceptar un proceso caracterizado por tres tiempos: formulación, implantación y evaluación de estrategias.  **La manera de abordar los contenido**  Estimular el pensamiento creativo. • Trabajar con metodologías participativas y de reflexión colectiva. • Rescatar la integración de conceptos. • Propiciar la solución de problemas concretos. • Aprovechar los conocimientos que el estudiante adquirió en semestres anteriores. • Propiciar en el estudiante la construcción e interiorización del conocimiento  **Enfoque conque deben ser tratados:** Requiere quelas actividades que promuevan el desarrollo de habilidades para la experimentación debido a la naturaleza de la asignatura, se requiere que en primera instancia el alumno desarrolle las habilidades de investigación, análisis y síntesis, trabajo en equipo así como la capacidad crítica y autocrítica en solución de problemas para poder aplicar los conocimientos en la práctica.  **La extensión y profundidad de los mismos**  **Qué actividades del estudiante se deben resaltar para el desarrollo de competencias genéricas**  Realizar investigación en diversas fuentes, impresas como en portales de internet, la misma bibliografía dada, capacidad de análisis y síntesis, capacidad crítica y autocrítica así como solución de problemas etc.  **Qué competencias se están desarrollando con el tratamiento de los contenidos de la asignatura.**  En el primer tema, se analiza el papel estratégico de la gestión del capital humano y su contribución a la creación de la ventaja competitiva de la empresa, así como el estudio de los modelos organizacionales formales, para que conciba la gestión de capital humano más allá de la parte operativa.  En el segundo tema se examinan las etapas del proceso de planeación del capital humano dentro de una organización, la cual tiene como objetivo anticipar las necesidades de personal, en función de las competencias que la organización requiere en cada momento y lugar, según sus estrategias y el impacto de los cambios en el entorno.  En el tercer tema, se inicia con el estudio del análisis y descripción de puestos como elemento introductorio para el proceso de Integración del capital humano, al estudiar funciones, responsabilidades y competencias que cada puesto demanda y su inserción dentro de la estructura organizacional  En el cuarto tema se abordan los tópicos concernientes a la capacitación y desarrollo del capital humano para que el estudiante sea capaz de proponer planes y programas adecuados a las necesidades humanas de las organizaciones  La evaluación del desempeño, se maneja con el firme propósito de que el alumno integre los elementos necesarios para realizar una evaluación integral del personal, que proporcione una descripción exacta y confiable de la manera en que los empleados se desempeñan en el puesto.  Habilidad para buscar, procesar y analizar información, capacidad de abstracción análisis y síntesis, capacidad crítica y autocrítica  **De manera general explicar el papel que debe desempeñar el o (la) profesor (a) para el desarrollo de la asignatura.**  Es importante mencionar que el facilitador busque solo guiar a los alumnos en las actividades con la finalidad de que ellos puedan desarrollar por experiencia propia las competencias requeridas, dando oportunidad al mismo tiempo para que ellos aprendan a planificar, que no planifique el profesor todo por ellos sino involucrarlos en el proceso de evaluación. Es necesario que el profesor ponga atención y cuidado en estos aspectos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje de esta asignatura. |

1. **Competencia de la asignatura:**

|  |
| --- |
| Integrar la gestión del capital humano con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas. |

1. **Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | 1 | Descripción | Reconocer el papel estratégico de la gestión del capital humano para el logro de los objetivos dentro de la organización |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| La Gestión estratégica del capital humano  1.1. Concepto e importancia de la Gestión estratégica.  1.2. El proceso de la Gestión Estratégica.  1.3. El papel de la Gestión del capital humano en la creación de una ventaja competitiva.  1.3.1. Administración estratégica de la gestión del capital  1.3.2. Desafíos estratégicos de la gestión del capital humano.  1.4. Creación del sistema de gestión del capital humano.  1.4.1. El sistema de trabajo de alto desempeño.  1.4.2. Traducción de la estrategia en políticas y prácticas de capital humano.  1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del capital humano. | **Encuadre.**   * Los estudiantes se presentan * Los estudiantes van a tener disponible la información proporcionada por el docente en el encuadre en la plataforma educativa classroom   Los alumnos resuelven **la evaluación diagnostica en línea** la Plataforma Educativa Classroom.   * Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas.   .Llos alumnos realizan las siguientes actividades, las cuales deben de subir a la plataforma classroom:  Los estudiantes individualmente **investiguen** los desafíos para la administración del capital humano y desafíos de gestión del talento humano.  Se solicita a los estudiantes que individualmente resuelvan un **examen en línea.** | Se hará el **encuadre** de la materia a través de proyección de diapositivas  Caracterización de la asignatura   * Capacidades que requiere tener el alumno * Propósito de la materia * Objetivo general del curso. * Se da a conocer el Temario   A efecto de conocer el grado de conocimientos de la unidad se aplicará **la evaluación diagnostica en línea** en la Plataforma Educativa Classroom.  Se inicia a la primera unidad informando la manera en que se evaluara esta etapa.  El docente mediante la técnica de exposición dará a conocer a través de proyección de diapositivas los temas de la unidad  El docente solicitara a los alumnos realicen las siguientes actividades, las cuales deben de subir a la plataforma classroom:  Se solicita a los estudiantes que individualmente **investiguen** los desafíos para la administración del capital humano y desafíos de gestión del talento humano.  Se solicita a los estudiantes que individualmente resuelvan un **examen en línea.** | Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.  Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.  Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.  Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.  Capacidad de trabajo en equipo. | 9-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| 1. Elaborará de manera individual una investigación de los Desafíos para la administración del capital humano y desafíos gestión del talento humano 2. Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad a través de un examen escrito | **50%**  **50%** |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Investigación ( lista de cotejo ) | **50** | 49– 50 | 47-48 | 45 -46 | 43-44 | N.A | Desarrolla su capacidad de investigación y aborda el tema de los desafíos para la administración del capital humano y desafíos de gestión del talento humano. |
| Examen escrito | **50** | 49– 50 | 47-48 | 45 -46 | 43-44 | N.A | Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad a través de un examen. |
| TOTAL | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N.A. |  |

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

1. **Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | I | Descripción | Aplica la planeación estratégica del capital humano de una organización, en un entorno competitivo global, para eficientar el talento humano. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| Planeación estratégica del Capital Humano  2.1 Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano  2.2Etapas del proceso de planeación del capital humano  2.2.1Premisas y pronósticos  2.2.2Evaluación y perspectivas a futuro  2.2.3Planes de desarrollo del capital humano  2.2.4Inventario de competencias del capital humano  2.2.5 Desarrollo de planes de carrera y reemplazo  2.3Desarrollo del capital humano | Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas.  Los estudiantes deben de subir a la plataforma classrrom todas las actividades solicitadas.  Los estudiantes deben de elaborar individualmente un **cuadro sinóptico** en donde describan las etapas del proceso de planeación del capital humano.  Los estudiantes por equipo deben de **enlistar** sus habilidades y competencias.  Los estudiantes **investigaran** y elaborara de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano | * El docente en clases aborda los temas de la unidad.   El docente informa a los estudiantes que realizarán de manera individual y por equipo las siguientes actividades, las cuales deben de subir a la plataforma de classroom.  Los estudiantes deben de elaborar individualmente un **cuadro sinóptico** en donde se describan las etapas del proceso de planeación del capital humano.  Se solicita a los estudiantes que por equipo **enlisten** sus habilidades y competencias.  Los estudiantes **investigaran** y elaborara de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano | Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.  Capacidad de trabajo en equipo. | 9-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| 1. Elaborar individualmente un cuadro sinóptico sobre las etapas del proceso de planeación del capital humano. 2. Enlistar las habilidades y competencias de cada uno de los integrantes del equipo 3. Los estudiantes investigaran y elaboraran de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano | 20%  20%  60% |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Cuadro sinóptico (Lista de cotejo) | 20% | 19-20 | 17-18 | 15-16 | 13-14 | N. A. | Aplica los conocimientos adquiridos durante las clases, desarrollando un cuadro sinóptico en el que presenta las etapas del proceso de planeación del capital humano. |
| Enlistado (lista de cotejo) | 20% | 38 -40 | 35 -37 | 32-34 | 28.000-29.750 | N.A | Demuestra su capacidad de análisis a través de un enlistado de las habilidades y competencias de los integrantes del equipo |
| Investigación ( lista de cotejo ) | 60% | 58 -60 | 55-57 | 52-54 | 49 -51 | N.A | Aplica los conocimientosadquiridos durante las clases, desarrolla su capacidad de investigación y elaboraran de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N/A |  |

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

**Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | I | Descripción | Diseña un proceso de integración de personal, detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada para identificar a los mejores candidatos para formar parte de la empresa. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| Proceso de integración de personal  3.1. Análisis y descripción de puestos  3.1.1. El puesto desde la perspectiva de la organización  3.1.2.Concepto y utilidad del análisis de puestos (tradicional y con base en competencias)  3.1.3 Análisis de puesto y entorno legal  3.1.4Usos de la información del análisis de puestos  3.1.5 Técnicas y métodos para recolectar información  3.1.6 Pasos del análisis de puesto  3.1.7 Redacción de descripciones y especificaciones de puesto  3.1.8 Los trabajadores flexibles  3.2 Reclutamiento  3.2.1 Proceso de reclutamiento  3.2.2 Fuentes y Medios de reclutamiento  3.2.3 Costo del reclutamiento  3.2.4Elaboración de la hoja de solicitud y currículo vitae  3.3.Selección  3.3.1. Aspectos legales  3.3.2. Elementos y proceso de selección  3.3.2.1.Tipos de pruebas  3.3.2.2. Entrevista a candidatos  3.3.2.3. examen médico  3.3.2.4. otros  3.4 Contratación  3.5 Inducción  3.5.1 Importancia  3.5.2 Aspectos Jurídicos  3.5.3.Programa de Inducción | Los estudiantes se reúnen en equipos para **exponer** los temas contenidos en la unidad. Los temas se asignarán de acuerdo a un sorteo. Las diapositivas las deben de subir a classroom.  los estudiantes deben de tomar los siguientes **cursos en línea:**  Guía para entrevista de trabajo, estructura de un CV, razones por las que te elige o descarta una empresa de la página Capacítate para el empleo de la Fundación Carlos Slim. Presentar evidencia del curso concluido (diploma), así como su cv personal.  Las evidencias de las actividades solicitadas a los estudiantes, las deben de subir a la plataforma classroom. | El docente solicita a los estudiantes se reúnan en equipos. Realiza un sorteo de los temas contenidos en la unidad para que los equipos **expongan.** Retroalimenta las exposiciones, despeja las dudas que surjan.    Se solicita a los estudiantes que tomen los siguientes **cursos en línea:**  Guía para entrevista de trabajo, estructura de un CV, razones por las que te elige o descarta una empresa de la página Capacítate para el empleo de la Fundación Carlos Slim. Presentar evidencia del curso concluido (diploma), así como su cv personal.  Las evidencias de las actividades solicitadas a los estudiantes, las deben de subir a la plataforma classroom. | Capacidad de comunicación oral y escrita.  Capacidad de trabajo en equipo.  Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.  Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. | 9-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| 1. Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo 2. Tomar el curso en línea: Guía para entrevista de trabajo, estructura de un CV, razones por las que te elige o descarta una empresa de la página Capacítate para el empleo de la Fundación Carlos Slim. Presentar evidencia del curso concluido (diploma), así como su cv personal. | **50%**  **50%** |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Exposición (Guía de Observación) | **50%** | 49– 50 | 47-48 | 45 -46 | 43-44 | N.A | Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo |
| Curso en línea (Lista de cotejo) | **50%** | 49– 50 | 47-48 | 45 -46 | 43-44 | N.A | Tomar el curso en línea: Guía para entrevista de trabajo, estructura de un CV, razones por las que te elige o descarta una empresa de la página Capacítate para el empleo de la Fundación Carlos Slim. Presentar evidencia del curso concluido (diploma), así como su cv personal. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N/A |  |

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

**Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | | I | | Descripción | Aplica diferentes modelos para la implementación de la estrategia en una organización | | |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | | Actividades de aprendizaje | | Actividades de enseñanza | | | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| Capacitación y Desarrollo de capital humano  4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo  4.2 Aspectos legales  4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo  4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo  4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo  4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad  4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia  4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación | | * Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas.   Los estudiantes individualmente realizan un **cuadro comparativo** en donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas  Los estudiantes **investigan** en una empresa de la zona los métodos y técnicas de capacitación que aplican, así como si desarrollan planes y programas de capacitación. | | * El docente en clases aborda los temas de la unidad.   El docente solicita a los estudiantes que individualmente realicen un **cuadro comparativo** en donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas  El docente solicita a los estudiantes que **investiguen** en una empresa de la zona los métodos y técnicas de capacitación que aplican y si desarrollan planes y programas de capacitación. | | | Capacidad de comunicación oral y escrita.  Capacidad de trabajo en equipo.  Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.  Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. | 9-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| Demuestra su capacidad para buscar en diversas fuentes de información y hace uso de sus conocimientos mediante la elaboración de un cuadro comparativo sobre donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas.  Aplica los conocimientosadquiridos durante las clases, desarrolla su capacidad de investigación en una empresa de la zona los métodos y técnicas de capacitación que aplican y si desarrollan planes y programas de capacitación. | **40%**  **60%** |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Cuadro Comparativo (Lista de cotejo) | **40%** | 38 - 40 | 35 - 37 | 32 -34 | 29 - 31 | N.A | Demuestra su capacidad para buscar en diversas fuentes de información y hace uso de sus conocimientos mediante la elaboración de un cuadro comparativo sobre donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas |
| Investigación ( lista de cotejo) | 60% | 58 -60 | 55-57 | 52-54 | 49 -51 | N.A | Aplica los conocimientosadquiridos durante las clases, desarrolla su capacidad de investigación en una empresa de la zona los métodos y técnicas de capacitación que aplican y si desarrollan planes y programas de capacitación. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N/A |  |  |

Nota: este apartado número 4 de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales se repite, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

**Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | I | Descripción | Diseña el proceso para la evaluación del desempeño en una empresa, para medir el rendimiento del factor humano. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| Evaluación del desempeño del capital humano  5.1 Beneficios de la evaluación del desempeño  5.3 Proceso de evaluación  5.2 Métodos de evaluación  5.4 Consecuencias de la evaluación del desempeño  5.5. Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento | Los estudiantes se reúnen en equipos para **exponer** los temas contenidos en la unidad. Los temas se asignarán de acuerdo a un sorteo. Las diapositivas las deben de subir a classroom.  Los estudiantes realizan un **cuadro comparativo** de los diferentes métodos de evaluación del desempeño. | El docente solicita a los estudiantes se reúnan en equipos. Realiza un sorteo de los temas contenidos en la unidad para que los equipos **expongan.** Retroalimenta las exposiciones, despeja las dudas que surjan.  El docente solicita a los estudiantes que realicen individualmente un **cuadro comparativo** de los diferentes métodos de evaluación del desempeño. | Capacidad de comunicación oral y escrita.  Capacidad de trabajo en equipo.  Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.  Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. | 9-9 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| 1. Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo 2. Realizar por equipo un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño. | **60%**  **40%** |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Exposición (Guía de observación) | **60%** | 58 -60 | 55-57 | 52-54 | 49 -51 | N.A |  |
| Cuadro comparativo (lista de cotejo) | **40%** | 38 - 40 | 35 - 37 | 32 -34 | 29 - 31 | N.A | Analiza la información realizando un cuadro comparativo en donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N/A |  |

1. **Análisis por competencias específicas:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Competencia No. |  | I | Descripción | Conoce los factores que influyen en la determinación de la remuneración y aplica el procedimiento, atendiendo los aspectos legales y administrativos para la gestión de las compensaciones de sueldos y salarios. |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica | Actividades de aprendizaje | Actividades de enseñanza | Desarrollo de competencias genéricas | Horas teórico-práctica |
| 6.1. Factores básicos y criterios para determinar la remuneración.  6.1.1 Aspectos legales y de seguridad social.  6.2. Pasos para el establecimiento de las remuneraciones.  6.3. Remuneración basada en competencias.  6.4. El impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales. | * Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas.   Los estudiantes individualmente elaboran un **mapa conceptual** de los factores básicos para determinar la remuneración.  Los estudiantes individualmente realizan una **investigación** sobre las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. | * El docente en clases aborda los temas de la unidad.   El docente solicita a los estudiantes que individualmente elaboren un **mapa conceptual** de los factores básicos para determinar la remuneración.  El docente solicita a los estudiantes que individualmente **investiguen** las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. | Capacidad de comunicación oral y escrita.  Capacidad de trabajo en equipo.  Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. | 6-6 |

|  |  |
| --- | --- |
| Indicadores de Alcance | Valor de Indicador |
| 1. Aplica los conocimientosadquiridos durante las clases, desarrolla su capacidad de investigación con respecto las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. 2. Aplica los conocimientos adquiridos durante las clases y elabora un mapa conceptual de los factores básicos para determinar la remuneración. | **60%**  **40%** |

Niveles de desempeño:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Desempeño | Nivel de desempeño | Indicadores de Alcance | Valoración numérica |
| Competencia Alcanzada | Excelente | Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores  a) **Se adapta a situaciones y contextos complejos**. Puede trabajar en equipo, reflejar sus conocimientos en la interpretación de la realidad. Inferir comportamientos o consecuencias de los fenómenos o problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.  b) **Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas**. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de la misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.  c) **Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad)**. Ante problemas o casos de estudio propone perspectivas diferentes, para abordarlos y sustentarlos correctamente. Aplica procedimientos aprendidos en otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.  d) **Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).** Ante temas de una asignatura, introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, histórico, político, económico, etc.; que deben tomarse en cuenta para comprender mejor, o a futuro dicho tema. Se apoya en foros, autores, bibliografía, documentales, etc. para sustentar su punto de vista.  e) **Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje**. En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.  f) **Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.** Es capaz de organizar su tiempo y trabajar sin necesidad de una supervisión estrecha y/o coercitiva. Aprovecha la planeación de la asignatura presentada por el (la) profesor(a) (instrumentación didáctica) para presentar propuestas de mejora de la temática vista durante el curso. Realiza actividades de investigación para participar activamente durante el curso. | 95-100 |
| Notable | Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente. | 85-94 |
| Bueno | Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 75-84 |
| Suficiente | Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | 70-74 |
| Competencia No Alcanzada | Insuficiente | No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente. | N. A. |

Matriz de Evaluación:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Evidencia de Aprendizaje** | **%** | **Indicador de Alcance** | | | | | **Evaluación formativa de la competencia** |
| A | B | C | D | N |
| Investigación (Lista de cotejo) | **60%** | 58 -60 | 55-57 | 52-54 | 49 -51 | N.A | Aplica los conocimientosadquiridos durante las clases, desarrolla su capacidad de investigación con respecto las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. |
| Mapa Conceptual (lista de cotejo) | **40%** | 38 - 40 | 35 - 37 | 32 -34 | 29 - 31 | N.A | Aplica los conocimientos adquiridos durante las clases y elabora un mapa conceptual de los factores básicos para determinar la remuneración. |
| Total | 100 | 95-100 | 85-94 | 75-84 | 70-74 | N.A |  |

1. Fuentes de información y apoyos didácticos:

|  |  |
| --- | --- |
| Fuentes de información: | Apoyos didácticos |
| Fernandez López Javier, Gestión por Competencias, Un modelo estratégico para la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Prentice Hall. Fitz-enz, Jac, Cómo medir la Gestión de los recursos Humanos, Ed.Deusto  Alles Martha, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, Ed. Gárnica  Páginas electrónicas:  [www.admonhoy.com](http://www.admonhoy.com)  www.stps.gob.mx  http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml | Pintaron  Proyector  Computadora portátil  Cámara de video  Plumones |

1. Calendarización de evaluación en semanas

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Semana | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| TP |  |  | EF1 |  |  | EF2 |  |  | EF3 |  | EF4 |  | EF5 |  |  | EF6 |
| TR | ED |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| SD |  |  |  |  | SD1 |  |  |  | SD2 |  |  |  | SD3 |  |  | SD4 |

TP: Tiempo Planeado

ED: Evaluación diagnóstica

TR: Tiempo Real

EFn: Evaluación formativa (Competencia específica n)

SD: Seguimiento departamental

ES: Evaluación sumativa

14 Febrero 2023

|  |  |
| --- | --- |
| Fecha de elaboración |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| LIC. IRMA DE JESUS HERNANDEZ RUIZ |  | LC. ANA KARENINA CORDOBA FERMAN |
| Nombre y firma del (de la) profesor(a) |  | Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento Académico |