

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 contenidos

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 con que deben ser tratados: Requiere que las 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.

2. 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.

3. 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
<p>La Gestión estratégica del capital humano</p> <p>1.1. Concepto e importancia de la Gestión estratégica.</p> <p>1.2. El proceso de la Gestión Estratégica.</p> <p>1.3. El papel de la Gestión del capital humano en la creación de una ventaja competitiva.</p> <p>1.3.1. Administración estratégica de la gestión del capital</p> <p>1.3.2. Desafíos estratégicos de la gestión del capital humano.</p> <p>1.4. Creación del sistema de gestión del capital humano.</p> <p>1.4.1. El sistema de trabajo de alto desempeño.</p> <p>1.4.2. Traducción de la estrategia en políticas y prácticas de capital humano.</p> <p>1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del capital humano.</p>	<p>Encuadre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes se presentan • Los estudiantes van a tener disponible la información proporcionada por el docente en el encuadre en la plataforma educativa classroom <p>Los alumnos resuelven la evaluación diagnóstica en línea la Plataforma Educativa Classroom.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas. <p>.Llos alumnos realizan las siguientes actividades, las cuales deben de subir a la plataforma classroom:</p> <p>Los estudiantes individualmente investiguen los desafíos para la administración del capital humano y desafíos de gestión del talento humano.</p>	<p>Se hará el encuadre de la materia a través de proyección de diapositivas</p> <p>Caracterización de la asignatura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades que requiere tener el alumno • Propósito de la materia • Objetivo general del curso. • Se da a conocer el Temario <p>A efecto de conocer el grado de conocimientos de la unidad se aplicará la evaluación diagnóstica en línea en la Plataforma Educativa Classroom.</p> <p>Se inicia a la primera unidad informando la manera en que se evaluara esta etapa.</p> <p>El docente mediante la técnica de exposición dará a conocer a través de proyección de diapositivas los temas de la unidad</p> <p>El docente solicitará a los alumnos realicen las siguientes actividades, las cuales deben de subir a la plataforma classroom:</p> <p>Se solicita a los estudiantes que individualmente investiguen los desafíos</p>	<p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</p> <p>Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.</p> <p>Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.</p> <p>Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.</p> <p>Capacidad de trabajo en equipo.</p>	<p>9-9</p>



	Se solicita a los estudiantes que individualmente resuelvan un examen en línea .	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 .		
--	---	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Elaborará de manera individual una investigación de los Desafíos para la administración del capital humano y desafíos gestión del talento humano	50%
b) Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad a través de un examen escrito	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	95-100



		<p>adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía, consulta fuentes en un segundo idioma, etc.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
	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	
--------------------------	---	----------------------	--



		A	B	C	D	N	Evaluación formativa de la competencia
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	Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas. Los estudiantes deben de subir a la plataforma classrom todas las actividades solicitadas. Los estudiantes deben de elaborar individualmente un cuadro sinóptico en	<ul style="list-style-type: none"> El docente en clases aborda los temas de la unidad. <p>El docente informa a los estudiantes que realizarán de manera individual y por equipo las siguientes actividades, las cuales</p>	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad de trabajo en equipo.	9-9



<p>2.2.2 Evaluación y perspectivas a futuro 2.2.3 Planes de desarrollo del capital humano 2.2.4 Inventario de competencias del capital humano 2.2.5 Desarrollo de planes de carrera y reemplazo 2.3 Desarrollo del capital humano</p>	<p>donde describan las etapas del proceso de planeación del capital humano.</p> <p>Los estudiantes por equipo deben de enlistar sus habilidades y competencias.</p> <p>Los estudiantes investigaran y elaborara de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano</p>	<p>deben de subir a la plataforma de classroom.</p> <p>Los estudiantes deben de elaborar individualmente un cuadro sinóptico en donde se describan las etapas del proceso de planeación del capital humano.</p> <p>Se solicita a los estudiantes que por equipo enlisten sus habilidades y competencias.</p> <p>Los estudiantes investigaran y elaborara de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano</p>		
---	--	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
------------------------	--------------------



a) Elaborar individualmente un cuadro sinóptico sobre las etapas del proceso de planeación del capital humano.	20%
b) Enlistar las habilidades y competencias de cada uno de los integrantes del equipo	20%
c) Los estudiantes investigaran y elaboraran de manera individual un gráfico sobre el tema: Desarrollo del capital humano	60%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	95-100



		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.	
	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 conocimientos adquiridos 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	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	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.	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



<p>3.1.4 Usos 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 3.2.4 Elaboración de la hoja de solicitud y currículum 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</p>	<p>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.</p> <p>Las evidencias de las actividades solicitadas a los estudiantes, las deben de subir a la plataforma classroom.</p>	<p>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.</p> <p>Las evidencias de las actividades solicitadas a los estudiantes, las deben de subir a la plataforma classroom.</p>		
--	--	---	--	--



3.5.3.Programa de Inducción				
-----------------------------	--	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo	50%
b) 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%

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	95-100



		<p>otra asignatura o contexto para el problema que se está resolviendo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
	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	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas. <p>Los estudiantes individualmente realizan un cuadro comparativo en donde se plasme las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas</p> <p>Los estudiantes investigan</p>	<ul style="list-style-type: none"> El docente en clases aborda los temas de la unidad. <p>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</p>	<p>Capacidad de comunicación oral y escrita.</p> <p>Capacidad de trabajo en equipo.</p> <p>Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</p>	9-9



<p>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</p>	<p>en una empresa de la zona los métodos y técnicas de capacitación que aplican, así como si desarrollan planes y programas de capacitación.</p>	<p>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.</p>		
---	--	---	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
<p>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 conocimientos adquiridos 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.</p>	<p style="text-align: center;">40%</p> <p style="text-align: center;">60%</p>

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores</p> <p>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.</p> <p>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,</p>	95-100



		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.	
	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 conocimientos adquiridos 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	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.	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.	Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de trabajo en equipo. Habilidades para buscar, procesar y analizar información	9-9



5.5. Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento	Los estudiantes realizan un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño.	El docente solicita a los estudiantes que realicen individualmente un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño.	procedente de fuentes diversas. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	
--	--	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo	60%
b) Realizar por equipo un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño.	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	95-100



		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	--	---	--



	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.		Descripción
I		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



<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes en estas. <p>Los estudiantes individualmente elaboran un mapa conceptual de los factores básicos para determinar la remuneración.</p> <p>Los estudiantes individualmente realizan una investigación sobre las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El docente en clases aborda los temas de la unidad. <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente elaboren un mapa conceptual de los factores básicos para determinar la remuneración.</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente investiguen las remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias.</p>	<p>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.</p>	<p>6-6</p>
---	---	---	--	------------

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

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las</p>	95-100



		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
	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 conocimientos adquiridos 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:

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
www.stps.gob.mx
<http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml>

Apoyos didácticos

Pintaron
Proyector
Computadora portátil
Cámara de video
Plumones



2. 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

Nombre y firma del (de la) profesor(a)

LC. ANA KARENINA CORDOBA FERMAN

Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento Académico

