

Tecnológico Nacional de México
Dirección Académica

Instrumentación Didáctica para la Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales

Periodo Febrero –Junio 2024

Nombre de la Asignatura: Administración Estratégica del Capital Humano en las Organizaciones
Plan de Estudios: IGE-DNI-2021-01
Clave de la Asignatura: DND-2102
Horas teoría-horas prácticas-Créditos: 2-3-5

1. Caracterización de la asignatura:

Aportación de la asignatura al perfil profesional

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial, los conocimientos necesarios para reflexionar sobre los aspectos inherentes al cambio humano y organizacional, y al realizar propuestas de intervención para la solución a problemas específicos de esta naturaleza; además del promover en el participante la adquisición de valores humanos y de trabajo en equipo. Con lo anterior, se cumple con la articulación de los tres ejes de la educación, desarrollando en el alumno sus capacidades integrales del saber, del saber hacer y del saber ser, contribuyendo con ello a su desarrollo personal y profesional.

Importancia de la Asignatura

Su importancia de la administración estratégica es que a través de ella el estudiante puede conocer, analizar, pronosticar, y determinar la ventaja del capital humano en áreas de oportunidad en los diferentes ámbitos donde desarrollará su profesión con un enfoque humanista.

En que consiste la asignatura

Considerando la importancia de estos recursos para el adecuado funcionamiento de cualquier organización, y contemplados como uno de los capitales de mayor relevancia para la tarea organizacional, se hace necesario establecer estrategias para su gestión a fin de, por un lado, se cuente con el recurso necesario para alcanzar los propósitos de la organización y por el otro, se contribuya a la satisfacción laboral del colaborador; ello, en el sentido de lograr beneficios comunes entre la organización, las personas que la integran y la sociedad en la que se desarrollan y a la cual se deben.

Con qué otras asignaturas se relaciona

Fundamentos de Gestión Empresarial en su 5 unidad denominada: Dirección con los temas: 5.1. Concepto e importancia de la dirección. 5.2. Principios de la dirección. 5.3. Elementos de la dirección. 5.3.1. Integración. 5.3.2. Motivación. 5.3.3. Comunicación. 5.3.4. Liderazgo. 5.3.5.

Supervisión. 5.4. Proceso de toma de decisiones.

Desarrollo Humano en su 5 unidad denominada: Recursos para mantener armonía y equilibrio personal con los temas: 5.1 Definición de Recursos, armonía y equilibrio. 5.2 Diferencia entre problema y conflicto. 5.3 Actitud mental positiva. 5.4 Resiliencia. 5.5 Creatividad. 5.6 Calidad personal. 5.7 Modelo proactivo.

Dinámica Social en su 3 unidad denominada: Dinámica Social con los temas: 3.2. Dinámica de grupos y equipos de trabajo. 3.2.1. Factores que determinan la dinámica grupal. 3.2.2. Distintos roles grupales. 3.2.3. Autoridad, poder y conflicto en los grupos.

Habilidades Directivas I con la 5 unidad denominada: Solución Analítica y Creativa de problemas. Con los temas: 5.1 Conceptos básicos para la solución de problemas. 5.2 Técnicas para la solución de problemas. 5.2.1 Técnicas analíticas. 5.2.2. Técnicas Creativas.

Habilidades Directivas II con la unidad 5 denominada: Liderazgo con los temas: 5.1 Concepto e importancia del liderazgo. 5.2 Estilos contemporáneos de liderazgo. 5.2 El poder y el uso inteligente de la influencia. 5.3 Liderar el cambio positivo.

Diseño Organizacional con la unidad 1 denominada: Entendiendo a la organización con los temas: 1.1. Diferentes significados del concepto de organización. 1.2. Por qué existen las organizaciones y la creación de valor. 1.3. Organizaciones inteligentes. 1.4. Innovación y cambio. 1.5. Las organizaciones como agentes de Cambio. 1.6. Principios básicos que sustentan las estrategias de cambio planeado en la organización. 1.7. Elementos de la cultura organizacional. 1.8. Cultura y cambio organizacional. 1.9. Clima organizacional e instrumentos para su medición.

2. Intención didáctica:

Explicar claramente la forma de tratar la asignatura de tal manera que oriente las actividades de enseñanza y aprendizaje

En el primer tema se explica la importancia de la gestión del capital humano, así como de la división del trabajo en las organizaciones. En el segundo tema aplica el proceso de selección de personal para dotar a las organizaciones del personal idóneo al puesto adecuado. El tercer tema diseña y aplica programas para motivar al personal y proporcionar seguridad e higiene para reducir el índice de enfermedades y riesgos de trabajo. En el tema cuatro se analizan, comprenden y evalúan a las organizaciones y sus tendencias o mega tendencias del entorno. Finalmente, en el capítulo cinco se reconocen la importancia de la gestión estratégica, en una organización, como un proceso gerencial.

La manera de abordar los contenidos

Se requiere que el facilitador demuestre las competencias, conocimientos, dominio, experiencia en la creación e innovación de las organizaciones para poder crear escenarios de aprendizaje significativos que permitan el desarrollo de las competencias profesionales en el alumno y colocar el capital humano como eje medular de la organización.

El enfoque con que deben ser tratados

El enfoque sugerido para la materia requiere que las actividades prácticas fomenten el desarrollo de habilidades de análisis, investigación, diseño y toma de decisiones. Es conveniente aplicar los conocimientos de la planeación estratégica a casos o problemáticas reales o bien, se aproximen a condiciones que pudieran enfrentar en la realidad, así como procurar que en todos y cada uno de las problemáticas se interprete el resultado y la toma de decisiones bajo ciertos parámetros, tomando en cuenta el capital humano de la organización.

La extensión y la profundidad de los mismos

Se requiere que el facilitador cuente con el dominio de los temas y la experiencia profesional, demostrando que se encuentra inmerso en la investigación donde aplica el proceso científico que se ve en el aula; así mismo requieren para su cabal funcionamiento, de una serie de

recursos que importa del entorno al cual pertenece, y al cual devuelve productos transformados en bienes o servicios que de una u otra manera, satisfacen la amplia gama de necesidades humanas. De ellos, los humanos son los que tienen preminencia sobre los demás recursos, dado que son los únicos recursos vivos, condición que permite hacer funcionar a los que se consideran inertes. Conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes, personalidad y cultura, son algunos de los elementos que integran el concepto de Recursos Humanos. Recursos de carácter financiero, tecnológico, material y humano son considerados de suma importancia para el logro de los propósitos planteados por la organización

Que actividades del estudiante se deben resaltar para el desarrollo de competencias genéricas

Realizar investigación documental en diversas fuentes, impresas y en internet, realización de análisis, de reportes, gráficos, etc. Las actividades a desarrollar deben fomentar la autonomía, así como la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación del aprendizaje del alumno, algunas de estas actividades sugeridas pueden ser realizadas extra clase. Con el cumplimiento de las unidades, el estudiante estará integrando los ejes teórico y heurístico propuestos por el Modelo Educativo Flexible Integral de nuestra Casa de Estudios tecnológico Nacional de México, Tecnológico de San Andrés Tuxtla.

Que competencias genéricas se están desarrollando con el tratamiento de los contenidos de la asignatura

Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Trabajo en equipo. Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de aprender. Compromiso ético. Capacidad de investigar. Habilidades básicas en el manejo de computadora. Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. Capacidad para tomar decisiones. En el transcurso de las actividades programadas es muy importante que los estudiantes aprendan a valorar las actividades que lleva a cabo y entiendan que están construyendo su futuro y en consecuencia actúe de manera profesional; de igual manera, la importancia del conocimiento y los hábitos de trabajo; desarrolle la capacidad de interpretar resultados, así como la curiosidad, puntualidad, entusiasmo, el interés, la flexibilidad y la autonomía.

De manera general explicar el papel que debe desempeñar el (la) profesor(a) para el desarrollo de la asignatura.

Es importante mencionar que el facilitador busque solo guiar a los alumnos como ser humano, como organismo limitado para la plena satisfacción de sus necesidades, se ha visto en la necesidad de crear entidades sociales conocidas hoy en día como organizaciones, con respecto a las actividades prácticas sugeridas, con la finalidad de que ellos aprendan a investigar en la búsqueda de soluciones a los diferentes problemas que se presentan en el ámbito empresarial.

3. Competencia de la asignatura:

Conocer la importancia y proceso de la gestión del capital humano en las organizaciones, reforzando una cultura sustentada en valores humanos, que coadyuve al alcance de los objetivos institucionales.

4. Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	1	Descripción	Explica la importancia de la gestión del capital humano, así como de la división del trabajo en las organizaciones.
-----------------	---	-------------	---

Temas y subtemas para desarrollar la	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias	Horas teórico-práctica
--------------------------------------	----------------------------	--------------------------	----------------------------	------------------------

competencia específica			genéricas	
<p>1. Del concepto de organización al de Gestión del Capital Humano</p> <p>1.1 Las organizaciones: un constructo para la satisfacción de necesidades humanas.</p> <p>1.2 Los objetivos organizacionales y la división del trabajo.</p> <p>1.3 La necesidad de organizar el trabajo en las organizaciones</p> <p>1.4 El Análisis de Puestos como punto de partida para organizar el trabajo humano en las organizaciones</p> <p>1.5 La Administración de los Recursos Humanos como herramienta administrativa de la Organización</p> <p>1.6 ¿Por qué gestión estratégica del capital humano?</p> <p>1.7 La gestión estratégica del capital humano desde el enfoque de sistemas</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. • Los estudiantes deben de responder la evaluación diagnóstica en línea, la cual va a estar en la plataforma classroom • Los estudiantes deben de estar presentes en las clases y participar en estas. <p>Los estudiantes de manera individual realizan una investigación de los objetivos organizaciones y la división del trabajo en una empresa de la zona, actividad que deben de entregar en classroom.</p> <p>Los estudiantes de manera individual realizan una investigación sobre el análisis de puestos como punto de partida para organizar el trabajo humano en las organizaciones lo cual deben de subir a classroom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El docente realiza el encuadre de la materia cubriendo los siguientes puntos: introducción de la materia, el temario, los indicadores de aprendizaje de cada unidad, bibliografía, y la competencia de la materia. • El docente aplica la evaluación diagnóstica en línea, la cual va a estar en la plataforma classroom. • El docente aborda expone los temas contenidos en la unidad. <p>El docente solicita a los estudiantes que de manera individual realicen una investigación de los objetivos organizaciones y la división del trabajo en una empresa de la zona, actividad que deben de entregar en classroom.</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente realicen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar información. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Capacidad crítica y autocrítica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. 	<p>7 - 10</p>

		una investigación sobre el análisis de puestos como punto de partida para organizar el trabajo humano en las organizaciones lo cual deben de subir a classroom.		
--	--	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar el tema de los objetivos organizaciones y la división del trabajo en una empresa de la zona,	50%
b) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar el tema sobre el análisis de puestos como punto de partida para organizar el trabajo humano en las organizaciones	50%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores 1. Se adapta a situaciones y contextos	95-100

		<p>complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>2. 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 complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.</p> <p>3. Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad): Ante problemas o caso 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>4. Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico: Ante los temas de la 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>5. Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>6. 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.</p>	
--	--	--	--

		Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso.	
	Notable	Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente	85-94
	Bueno	Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente	75-84
	Suficiente	Cumple 2 de los indicadores definidos en 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 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	48-50	45-47	42-44	39-41	N. A.	. Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar el tema de los objetivos organizaciones y la división del trabajo en una empresa de la zona,
Investigación (lista de cotejo)	50	48-50	45-47	42-44	39-41	N. A.	Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar el tema sobre el análisis de puestos como punto de partida para organizar el trabajo humano en las organizaciones
Total	100	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A.	

5. Análisis por competencias específicas:

Competencia No. 1 Descripción Aplica el proceso de selección de personal para dotar a las organizaciones del personal idóneo al puesto adecuado

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
---	----------------------------	--------------------------	--------------------------------------	------------------------

<p>2. Incorporación de capital humano a la organización</p> <p>2.1 Planificación del personal.</p> <p>2.2 Reclutamiento del personal.</p> <p>2.3 Selección del personal.</p> <p>2.4 Inducción del personal.</p> <p>2.5 Contratación de personal</p>	<p>Los estudiantes se reúnen en equipos para exponer, los temas contenidos en la unidad. Los temas se asignarán de acuerdo a un sorteo.</p> <p>Los estudiantes individualmente elaboran un cuadro comparativo de las diferentes técnicas de selección de actividad que deben de entregar a classroom.</p>	<p>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, se retroalimenta las exposiciones, despeja las dudas que surjan. De manera individual cada estudiante debe de subir las diapositivas de su exposición en classroom</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente elaboren un cuadro comparativo de las diferentes técnicas de selección, actividad que deben de entregar en classroom</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar información. •• Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. 	<p>7 - 10</p>
---	---	---	---	---------------

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Los estudiantes integrados en equipos expondrán los temas comprendidos en la unidad	60%
b) Realizar un cuadro comparativo de las diferentes técnicas de selección	40%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 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 complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad): Ante problemas o caso 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. Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico: Ante los temas de la asignatura introduce cuestionamientos de tipo ético, ecológico, 	95-100

		<p>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>5. Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>6. 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. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso.</p>	
	Notable	Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente	85-94
	Bueno	Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente	75-84
	Suficiente	Cumple 2 de los indicadores definidos en 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 desempeño excelente.	N. A.

Matriz de Evaluación:

Evidencia de Aprendizaje	%	Indicador de Alcance					Evaluación formativa de la competencia
		A	B	C	D	N	
<ul style="list-style-type: none"> Exposición (Guía de Observación) 	60	59- 60	77-58	55 -56	53-54	N. A.	Investigará y expondrá los temas de la unidad, demostrando la búsqueda en diversas fuentes de información, utiliza correctamente las citas bibliográficas, la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se

Julio 2017

							desarrolló, el documento cuenta con los elementos mínimos que un trabajo de investigación requiere.
• Cuadro comparativo (lista de cotejo)	40	38-40	35-37	32-34	29-31	N. A.	El estudiante realiza un cuadro comparativo de las diferentes técnicas de selección
Total	100	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A.	

7. Análisis por competencias específicas:

Competencia No.	1	Descripción	Diseña y aplica programas para motivar al personal y proporcionar seguridad e higiene para reducir el índice de enfermedades y riesgos de trabajo.
-----------------	---	-------------	--

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
<p>3. Conservación y retención del capital humano</p> <p>3.1 Motivación del personal.</p> <p>3.2 Higiene y Seguridad laboral.</p> <p>3.3 Clima organizacional.</p> <p>3.4 Sistemas de retribución basados en la valuación de puestos.</p> <p>3.5 Beneficios Sociales.</p>	<p>Los estudiantes deben de estar en clases y ser partícipes de esta.</p> <p>Los estudiantes realizan una investigación de un programa de motivación de personal, actividad que deben de entregar en classroom</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes lean con respecto a las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS y que elaboran un ensayo de estas, el cual deben de subir a la plataforma classroom 	<p>El docente expone los temas contenidos en la unidad.</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente realicen una investigación de un programa de motivación de personal, actividad que deben de entregar en classroom</p> <ul style="list-style-type: none"> El docente solicita a los estudiantes que lean con respecto a las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS y que elaboren un ensayo de estas, el cual deben de subir a la plataforma classroom 	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organizar información. Comunicación oral y escrita. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Capacidad crítica y autocrítica. Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Habilidades de investigación. Capacidad de aprender. Capacidad de generar 	6 - 10

			nuevas ideas. • Habilidad para trabajar en forma autónoma.	
--	--	--	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar un programa de motivación de personal	50%
b) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de realizar un ensayo las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS	50%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 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 complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad): Ante problemas o caso 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. Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico: 	95-100

		<p>Ante los temas de la 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>5. Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>6. 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. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso.</p>	
	Notable	Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente	85-94
	Bueno	Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente	75-84
	Suficiente	Cumple 2 de los indicadores definidos en 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 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	48-50	45-47	42-44	39-41	N. A.	Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar un programa de motivación de

Julio 2017

							personal
Ensayo (lista de cotejo)	50	48- 50	45-47	42 -44	39-41	N. A.	Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de realizar un ensayo las Normas Oficiales Mexicanas de la STPS
Total	100	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A.	

7. Análisis por competencias específicas:

Competencia No. 1 Descripción Analiza, comprende y evalúa a las organizaciones y sus tendencias o megatendencias del entorno.

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
4. La organización y el entorno 4.1 Entorno 4.1.1 Entorno indirecto general, macroentorno o fuerzas indirectas. 4.1.2 Entorno directo, entorno específico, microentorno o fuerzas directas. 4.2 Características del entorno. 4.2.1 Tendencias o megatendencias del entorno. 4.2.2 Reacción del sistema ante el entorno. 4.2.3 Herramientas del entorno	<p>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</p> <p>Los estudiantes realizan de manera individual una investigación de las tendencias o mega tendencias del entorno, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p>	<p>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. Las diapositivas las deben de subir a classroom</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que investiguen las tendencias o mega tendencias del entorno, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar información. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. 	6 - 9



			<ul style="list-style-type: none">• Capacidad de generar nuevas ideas.• Habilidad para trabajar en forma autónoma.	
--	--	--	---	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Habilidad para buscar información en diversas fuentes. Comunicación oral. Realiza exposiciones por equipo de los temas contenidos en la unidad. Utiliza material de apoyo.	50%
b) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar las tendencias o mega tendencias del entorno	50%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <ol style="list-style-type: none"> Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad. 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 complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía. Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad): Ante problemas o caso 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. Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico: Ante los temas de la asignatura introduce 	95-100

		<p>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>5. Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>6. 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. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso.</p>	
	Notable	Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente	85-94
	Bueno	Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente	75-84
	Suficiente	Cumple 2 de los indicadores definidos en 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 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	48-50	45-47	42-44	39-41	N. A.	Los alumnos integrados en equipo expondrán los temas de la unidad demostrando comunicación oral, trabajo en equipo y utiliza correctamente el

Julio 2017

							manejo de las Tics
Investigación (lista de cotejo)	50	48-50	45-47	42-44	39-41	N. A.	, Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar las tendencias o mega tendencias del entorno
Total	100	95-100	85-94	75-84	70-74	N.A.	

7. Análisis por competencias específicas:

Competencia No. 1 Descripción Reconoce la importancia de la gestión estratégica, en una organización, como un proceso gerencial.

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
<p>5. Procesos de la gestión estratégica</p> <p>5.1 Pasos de la gestión estratégica.</p> <p>5.2 Desafíos estratégicos.</p> <p>5.3 Sistema de trabajo de alto desempeño.</p> <p>5.4 Las 5 fuerzas de Porter</p>	<p>Los estudiantes deben de asistir a clases y ser partícipes de estas</p> <p>Los estudiantes realizan de manera individual investiguen dos modelos de gestión estratégica y realicen un cuadro comparativo de ellos, resaltando sus características, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p> <p>Los estudiantes realizan</p>	<p>El docente expone los temas contenidos en la unidad.</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que individualmente investiguen dos modelos de gestión estratégica y realicen un cuadro comparativo de ellos, resaltando sus características, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p> <p>El docente solicita a los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar información. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de 	6 - 9

	<p>un mapa conceptual del proceso de gestión estratégica, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p> <p>Los estudiantes individualmente investigan la filosofía organizacional de una empresa de la zona y que identifiquen los elementos que la conforman, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p>	<p>estudiantes que realicen mapa conceptual del proceso de gestión estratégica, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p> <p>El docente solicita a los estudiantes que investiguen la filosofía organizacional de una empresa de la zona y que identifiquen los elementos que la conforman, dicha actividad la deben de entregar en la plataforma classroom.</p>	<p>investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas. • Habilidad para trabajar en forma autónoma. 	
--	--	---	--	--

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
a) Realizar un cuadro comparativo de dos modelos de gestión estratégica resaltando sus características	40%
b) Aplica los conocimientos adquiridos durante las clases, hace un mapa conceptual del proceso de gestión estratégica	30%
c) Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar la filosofía organizacional de una empresa de la zona y que identifiquen los elementos que la conforman	30%

Niveles de desempeño:

Desempeño	Nivel de desempeño	Indicadores de Alcance	Valoración numérica
Competencia Alcanzada	Excelente	<p>Cumple al menos 5 de los siguientes indicadores</p> <p>7. Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>8. 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 complementen al presentado en la clase, presenta fuentes de información adicionales (internet y documental etc.) y usa más bibliografía.</p> <p>9. Propone y/o explica soluciones o procedimientos no visto en clase (creatividad): Ante problemas o caso 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>	95-100

		<p>10. Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico: Ante los temas de la 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>11. Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>12. 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. Realiza actividades de investigación para participar de forma activa durante el curso.</p>	
	Notable	Cumple 4 de los indicadores definidos en desempeño excelente	85-94
	Bueno	Cumple 3 de los indicadores definidos en desempeño excelente	75-84
	Suficiente	Cumple 2 de los indicadores definidos en 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 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.	Realizar un cuadro comparativo de dos modelos de gestión estratégica

Julio 2017

							resaltando sus características
Mapa Conceptual (lista de cotejo)	30	28-30	25-27	22-24	19-21	N. A.	Aplica los conocimientos adquiridos durante las clases, hace un mapa conceptual del proceso de gestión estratégica
Investigación (lista de cotejo)	30	28-30	25-27	22-24	19-21	N. A.	Capacidad de análisis y síntesis. Los estudiantes de forma individual deben de investigar la filosofía organizacional de una empresa de la zona y que identifiquen los elementos que la conforman
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.

13. Fuentes de información y apoyos didácticos:

Fuentes de información:

Apoyos didácticos

<p>1.- Cornejo, M. A. (2007). <i>Liderazgo de exelencia</i>. México, DF: Miguel Angel Cornejo S.C.</p> <p>2.- Dubrin Andrew J. <i>Relaciones Humanas</i>, 9ª Edición, Pearson,2007.</p> <p>3.- Freedman, M. (2003). <i>Liderazgo Estratégico; Arte y Discipila</i>. México, DF: McGRAW--HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.DE C.V.</p> <p>4.- García Sanchidrian Jesús <i>Negociando Eficazmente</i>, Fundación confemetal editorial.</p> <p>5.- Ginebra, J. (2000). <i>El Liderazgo y La Accion</i>. México, DF: McMGRW-HILL/INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. DE C.V.</p> <p>6.- Ginnett Robert C. <i>Liderazgo</i> Editorial MC Graw Hill, 2007</p> <p>7.- Hughes, R. L. (2007). <i>Liderazgo, como aprovechar las elecciones de la experiencia</i>. México,DF: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.</p> <p>8.- Loya, S. F. (2011). <i>Liderazgo en el Comportamiento Organizacional</i>. México, DF.: Editorial Trillas S.A. de C.V.</p> <p>9.- Madrigal Torres Berta E. <i>Habilidades Directivas</i> , 2ª Edición, Mc graw hill, 2002</p> <p>10.- Ovejero Bernal, Anastacio <i>Técnicas de Negociación</i>, Mc graw hill, 2004</p> <p>11.- Puchol Luis <i>Habilidades Directivas</i>, Editorial Díaz de Santos 2ª Edición, 2006.</p> <p>12.- Robbins, Stephen P., <i>Comportamiento Organizacional</i>, 10ª edición Ed. Pearson.</p> <p>13.- Whetten, David A., & Cameron, Kim.S., <i>Desarrollo De Habilidades Directivas</i>, Ed. Pearson.</p>	<p>Cañón</p> <p>Computadora</p> <p>Bocinas</p> <p>Apuntador</p> <p>Pizarron</p>
---	---

14. 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
TR	ED															
SD			SD1			SD2			SD3				SD4			SD5

TP: Tiempo Planeado
ED: Evaluación diagnóstica

TR: Tiempo Real
EFn: Evaluación formativa (Competencia específica n)

SD: Seguimiento departamental
ES: Evaluación sumativa

Fecha de elaboración 29- Enero-2024

Irma de Jesús Hernández Ruiz
Nombre y firma del (de la) profesor(a)

LC. Ana Karenina Córdoba Ferman
Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento Académico