

Tecnológico Nacional de México
Subdirección Académica
Instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias Profesionales
Periodo: FEBRERO – JUNIO 2024

Nombre de la asignatura: **RELACIONES INDUSTRIALES**
Plan de Estudios: **IIND-2010-227**
Clave de la asignatura: **INC-1026**
Horas teoría-Horas prácticas-Créditos: 2-2-4

1. Caracterización de la asignatura:

La aportación de la asignatura al perfil profesional.- Esta asignatura aporta al perfil del egresado de Ingeniería industrial la capacidad para diseñar, mejorar e integrar tecnologías en este caso en particular para la administración de recursos humanos.

La importancia de la asignatura radica en que un buen ingeniero industrial no solo debe dominar la parte técnica, sino también la humana, por ello la materia está centrada en el factor humano, la cual parte de la planeación de los recursos humanos, reclutamiento, selección, contratación, capacitación, desarrollo y evaluación del mismo.

En qué consiste la asignatura en que el alumno diseña, implementa y mejora sistemas de trabajo para elevar la productividad al hacer un excelente selección del personal. Administra sistemas de mantenimiento en procesos de bienes y servicios en este caso la administración de sueldos y salarios para la optimización en el uso de los recursos. Gestiona sistemas de seguridad, salud ocupacional de manera sustentable, en sistemas productivos de bienes y servicios atendiendo los lineamientos legales.

Con qué otras asignaturas se relacionan. - Con las materias de taller de ética, gestión de costo entre otras, como son todas las materias de corte humana administrativa, dada la importancia que tiene el factor humano en el desarrollo de las empresas de bienes y servicios.

2. Intención Didáctica

El docente que imparta la materia deberá fomentar actividades de investigación de los antecedentes históricos del manejo del factor humano, así como la evolución del concepto con la intención de que se comprenda la evolución e importancia de las relaciones humanas en una empresa. Visitas a departamentos de relaciones industriales en diferentes empresas con la intención de que el alumno compare la situación laboral del recurso humano en empresas manufactureras y de servicio.

Simular el proceso de selección y contratación del personal, con una doble intención, por una parte que el alumno de octavo semestre se enfrente a un proceso de selección y contratación y conozca a lo que se enfrentara posteriormente al egresar de la carrera y por otra parte conozca el proceso para poder dirigirlo en su ámbito laboral y con ello proponer una estrategia para incrementar la productividad de los mismos. Discernir sobre la diferencia de enfoques en las distintas empresas con respecto a la selección, contratación y compensación del factor humano utilizando lluvia de ideas y foro de discusión.

Realizar actividades que le permitan conocer y comprender la importancia de un programa de inducción al empleado, la importancia de la capacitación, adiestramiento y desarrollo; así como las técnicas que utilizan las empresas para desarrollar a su gente.

Explicar la importancia de evaluar el desempeño del personal, cual es el propósito y requisitos de un sistema de evaluación, y como esta evaluación influye en la compensación al empleado y como se integran la compensación (sueldos y salarios), finalizando con las prestaciones de ley que corresponde a todo trabajador.

Finalmente se fomentará el trabajo en equipo para que el alumno conozca que es una auditoría de recursos humanos, sus indicadores esenciales para la toma de decisiones y técnicas de control de recursos humanos.

3. Competencia de la asignatura

Aplicar las técnicas fundamentales de la administración de recursos humanos para el buen funcionamiento y evolución de las Organizaciones

4. Análisis por competencias específicas

Competencia No. **UNO** Descripción . Comprende las funciones del departamento de relaciones industriales

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
<p>1.- Relaciones Industriales: definición, antecedentes y funciones.</p> <p>1.1. Introducción y antecedentes.</p> <p>1.2. Proceso operativo bajo el enfoque de sistema y diagnóstico.</p> <p>1.3. Estructura organizacional</p>	<p>El alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomará nota del encuadre. ✓ Realiza investigaciones sobre las funciones de los departamentos de relaciones industriales en las organizaciones ✓ El alumno trabajara en trinas en una investigación sobre empresas de la localidad para conocer su estructura organizacional. ✓ El alumno trabajara en equipo discutiendo y analizando cómo operan los departamentos de relaciones industriales ✓ Trabaja en equipo discerniendo las funciones que compete a un departamento de relaciones industriales 	<p>Encuadre: se presenta la introducción a la materia, se proporciona el programa de estudios, bibliografía, criterios de evaluación y acuerdo de orden en el salón de clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se explicará sobre las funciones de los departamentos de relaciones industriales en las diferentes organizaciones. ✓ Se explicará las 5 funciones fundamentales de un departamento de relaciones industriales en una empresa. ✓ Se contrastará la diferencia de enfoques en organizaciones con respecto a las estructuras organizacionales que emplean. 	<p>El estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrara habilidades de gestión de información al investigar diferentes conceptos a lo largo de la unidad (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) ✓ Trabajo en equipo, realizado a lo largo de la unidad para conformar sus evidencias finales. ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, en las investigaciones de campo en las empresas de la localidad. ✓ Capacidad de generar nuevas ideas a lo largo del desarrollo de clases. 	6-6

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
A) Trabaja de manera colaborativa investigando en empresas las funciones principales de un departamento de relaciones industriales y demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta un reporte de lo investigado	40%
B) Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta como un ensayo.	10%
C) Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, resolviendo diferentes cuestionamientos referentes a la temática de la unidad.	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> <p>Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>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>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>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>	95-100

		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. 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.	
	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	
Reporte de investigación de campo (lista de cotejo)	40	40-38	37-34	33-30	29-26	25-0	Trabaja de manera colaborativa investigando en empresas las funciones principales de un departamento de relaciones industriales y demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta un reporte de lo investigado.
Ensayo (lista de cotejo)	10	10-9.5	9.4-8.5	8.4-7.5	7.4-6.5	6-4-0	Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta como un ensayo.
Examen	50	50-47.5	47-42.5	42-37.5	37-35	34-0	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, resolviendo cuestionamientos relacionados a las competencias de la unidad.
Total	100%	100-95	94-85	84-75	74-70	NA	

Competencia No. **UNO**

Descripción: Conoce, comprende y aplica las diferentes técnicas y herramientas para la selección de candidatos.

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
<p>2.- Planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección de candidatos.</p> <p>2.1. Planeación de recursos humanos: proceso de planeación, relación entre planeación estratégica y planeación de recursos humanos.</p> <p>2.2. Reclutamiento: proceso y herramientas.</p> <p>2.3. Selección: proceso y herramientas</p>	<p>El alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigará algunos conceptos de la unidad. ✓ Participará con comentarios y aportaciones en clases. ✓ Trabajarán en equipos analizando diferentes procesos de selección de personal. ✓ Simularán en equipos de trabajo el proceso de reclutamiento y selección de una empresa de la localidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se analizará en conjunto con el grupo la diferencia entre planeación estratégica y planeación de recursos humanos. ✓ Se le explicará el proceso de selección de personal ✓ Se explicará herramientas de apoyo para el proceso de selección del personal ✓ Se ejemplificará diferentes procesos de selección y reclutamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de organizar y planificar. ✓ Comunicación oral y escrita ✓ Habilidades de gestión de información ✓ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica a través de una simulación. ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo colaborativo ✓ Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). 	6-10

Indicadores de Alcance		Valor de Indicador
A)	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, resolviendo cuestionamientos relacionados a las competencias de la unidad.	40%
B)	Trabaja de manera colaborativa investigando en empresas de bienes y/o servicios el proceso de reclutamientos y selección que ellos realizan y demuestra creatividad, diseñando un guion para una simulación de tal proceso.	10%
C)	Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un en una simulación de un proceso de reclutamiento y selección y hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas.	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> <p>Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>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>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>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>Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarios en su</p>	95-100

		<p>aprendizaje: En el desarrollo de los temas de la asignatura incorpora conocimientos y actividades desarrolladas en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>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	
Examen	40	40-38	37-34	33-30	29-26	25-0	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, resolviendo cuestionamientos relacionados a las competencias de la unidad.
Reporte de investigación de campo (lista de cotejo)	10%	10-9.5	9.4-8.5	8.4-7.5	7.4-6.5	6-4-0	Trabaja de manera colaborativa investigando en empresas de bienes y/o servicios el proceso de reclutamientos y selección que ellos realizan y demuestra creatividad, diseñando un guion para una simulación de tal proceso.
Simulación del proceso de reclutamiento y selección. (Guía de observación)	50%	50-47.5	47-42.5	42-37.5	37-35	34-0	Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en una simulación de un proceso de reclutamiento y selección y hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas.
Total	100%	100-95	94-85	84-75	74-70	NA	

Competencia No. **UNO**

Descripción: Elabora y aplica programas de detección de necesidades de capacitación en las organizaciones

Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica	Actividades de aprendizaje	Actividades de enseñanza	Desarrollo de competencias genéricas	Horas teórico-práctica
<p>3.- Capacitación y desarrollo: proceso de mejora continua.</p> <p>3.1. Programa de inducción al empleado.</p> <p>3.2. Definición de capacitación, adiestramiento y desarrollo.</p> <p>3.3. Proceso de capacitación y adiestramiento.</p> <p>3.4. Técnicas de capacitación, adiestramiento y desarrollo.</p> <p>3.5. Desarrollo de ejecutivos.</p>	<p>El alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizara investigaciones sobre los diferentes métodos para desarrollar y elaborar un programa de capacitación en las organizaciones. ✓ Trabaja en equipo investigando las diferentes técnicas de capacitación y adiestramientos. ✓ Expondrá de manera colaborativa las técnicas de capacitación y adiestramientos. ✓ Emitirá sus puntos de vistas sobre el desarrollo de ejecutivos en una mesa de debate. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se explicara que es un programa de inducción al empleo, la importancia de realizarlo. ✓ Se explicara la diferencia de los conceptos de capacitación, adiestramientos y desarrollo. ✓ Se organizaran equipos de trabajo y se retroalimentaran las exposiciones de los jóvenes sobre las técnicas de adiestramiento y desarrollo. ✓ Se dirigirá una mesa de debate sobre el desarrollo de ejecutivos. 	<p>El estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demuestra capacidad de organizar y planificar información cuando prepara una exposición. ✓ Se comunica oral y escrita a través de su presentación frente al grupo. ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo colaborativo. ✓ Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) en el desarrollo de sus evidencias. 	6-6
Indicadores de Alcance				Valor de Indicador

A) Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.	50%
B) Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas. Cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta como un ensayo	10%
C) Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en una exposición, donde presenta y desarrollado las diferentes técnicas de adiestramiento y capacitación.	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> <p>Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>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>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>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>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>	95-100

		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.	
	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	
Examen	50	50-47.5	47-42.5	42-37.5	37-35	34-0	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.
Ensayo (lista de cotejo)	10	10-9.5	9.4-8.5	8.4-7.5	7.4-6.5	6-4-0	Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas. Cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en un texto desarrollado y presenta como un ensayo.
Exposición (guía de observación)	40	40-38	37-34	33-30	29-26	25-0	Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en una exposición, donde presenta y desarrollado las diferentes técnicas de adiestramiento y capacitación.
Total	100	100-95	94-85	84-75	74-70	NA	

Competencia **UNO**
No.

Descripción: Conoce y aplica técnicas y herramientas para evaluar el desempeño; métodos de evaluación de puestos y conoce estructura de sueldos y salario

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

<p>4.- Evaluación del desempeño personal y sistema de compensación al empleado</p> <p>4.1. Estrategias, Técnicas y herramienta para evaluar el desempeño del personal: Propósitos y Requisitos de un sistema de evaluación.</p> <p>4.2. Compensación al empleado: factores que integran la compensación, sistema integral de sueldos y salarios, evaluación de puestos, métodos de evaluación de puestos, estructura de sueldos, tabuladores de sueldos</p> <p>4.3. Clasificación de prestaciones</p>	<p>El alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigará algunos conceptos de la unidad para retroalimentar la explicación del profesor en clases. ✓ Investiga sobre las diferentes técnicas y herramientas de evaluación de desempeño del personal aplicadas en las organizaciones. ✓ Participa de forma colaborativa exponiendo las prestaciones que marca la LFT 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El profesor explicara que es la evaluación del desempeño personal, dando ejemplos y demostrando alguna herramienta para este fin. ➤ Se demostrara en la pizarra como se integran los salarios y como van integradas las prestaciones a la compensación económica del trabajador. ➤ Se retroalimentara las exposiciones de los jóvenes. 	<p>El estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrara su capacidad de análisis al desglosar una nómina en todos los elementos que la integran. ✓ Se comunica oral y escrita a través de su presentación frente al grupo. ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo colaborativo. ✓ Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) en el desarrollo de sus evidencias. 	<p>6-6</p>
--	--	--	---	------------

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
A) Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.	50

B) Trabaja de manera colaborativa investigando en diferentes de fuentes de información las prestaciones de ley	10
C) Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en una exposición, donde presenta y ejemplifica las diferentes prestaciones que se le otorga al trabajador.	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> <p>Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>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>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>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>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>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>	95-100
	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	
Examen	50	50-47.5	47-42.5	42-37.5	37-35	34-0	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.
Investigación (lista de cotejo)	10	10-9.5	9.4-8.5	8.4-7.5	7.4-6.5	6-4-0	Trabaja de manera colaborativa investigando en diferentes de fuentes de información las prestaciones de ley
Exposición (guía de observación)	40	40-38	37-34	33-30	29-26	25-0	Demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en una exposición, donde presenta y ejemplifica las diferentes prestaciones que se le otorga al trabajador.
Total	100	100-95	94-85	84-75	74-70	NA	

Competencia No. **UNO**

Descripción: Aplica auditorias sobre recursos humanos en una empresa.

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

<p>5.-Auditoría y control de recursos humanos</p> <p>5.1. Control de recursos humanos.</p> <p>5.2. Auditoría de recursos humanos: Indicadores esenciales para la toma de decisiones y técnicas de control de recursos humanos.</p>	<p>El alumno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigará algunos conceptos de la unidad para retroalimentar la explicación del profesor en clases. ✓ Participa de forma colaborativa en clases aportando puntos de vistas sobre las temáticas en cuestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El profesor explicara que es una auditoria de recursos humanos, los indicadores esenciales y algunas técnicas de control de recursos humanos ➤ Se ejemplificara el uso de la auditoria y la importancia para la empresa de manufactura o servicio. 	<p>El estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Demostrara su capacidad de análisis al discernir entre diferentes documentos que es una auditoria de recursos humanos. ✓ Se comunica oral y escrita a través de sus participaciones en clases y ejemplos. ✓ Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones en el desarrollo de su trabajo colaborativo. ✓ Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) en el desarrollo de sus evidencias. 	<p>6-6</p>
--	--	---	---	------------

Indicadores de Alcance	Valor de Indicador
A) Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.	50%
B) Trabaja de manera colaborativa investigando en diferentes de fuentes de información los indicadores de una auditoria y demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en su reporte de investigación.	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> <p>Se adapta a situaciones y contextos complejos: Puede trabajar en equipo, refleja sus conocimientos en la interpretación de la realidad.</p> <p>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>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>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>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>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>	95-100
	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	
Examen	50	50-47.5	47-42.5	42-37.5	37-35	34-0	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, contestando cuestionamientos sobre los tópicos vistos en la unidad.
Investigación (lista de cotejo)	50	40-38	37.5-34	33-30	29-26	25-0	Trabaja de manera colaborativa investigando en diferentes de fuentes de información los indicadores de una auditoria y demuestra pensamiento crítico, cuando identifica, analiza y caracteriza argumentos que plantea en su reporte de investigación.
Total	100	100-95	94-85	84-75	70-84	NA	

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.

5. Fuentes de Información y Apoyos Didácticos

Fuentes de información

- Admón. del Recurso Humano.
Idalberto Chiavenato
Quinta Edición
Editorial Mc Graw Hill
- Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito
en las organizaciones.
Idalberto Chiavenato
Segunda Edición
Editorial Mc Graw Hill
- Gestión del Talento humano.
Idalberto Chiavenato
Tercera Edición
Editorial Mc Graw Hill

Apoyos didácticos:

Cañón
PC
USB
Pizarrón blanco
Pintarrones

6. Calendarización de evaluación

Semana	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
T.P.				EF1				EF2			EF3			EF4		Ef5
T.R.																
S.D.					SD				SD				SD			SD

TP= Tiempo planeado
ED = Evaluación diagnóstica.

TR=Tiempo real
EFn = Evaluación formativa (Competencia Especifica n).

SD = Seguimiento departamental
ES = Evaluación sumativa.

Fecha de elaboración: **29 DE ENERO 2022**

ING. FLOR ILIANA CHONTAL PELAYO

Nombre y firma de la profesora

ING. FLOR ILIANA CHONTAL PELAYO

Nombre y firma de la jefa de Departamento
Académico