

**Tecnológico Nacional de México**  
**Subdirección Académica**  
**Instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias Profesionales**  
**Periodo: AGOSTO-DICIEMBRE 2024**

Nombre de la asignatura: Gestión del Capital Humano

Plan de Estudios: IGEE-DSE-2020-02

Clave de la asignatura: AEG-1075

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

## 1. Caracterización de la asignatura

### **Aportación de la asignatura al perfil de Ingeniero en Gestión Empresarial:**

Para que las organizaciones respondan de manera efectiva a las demandas del entorno, requieren generar espacios de trabajo propicios para el desarrollo del potencial creativo y de innovación de sus colaboradores, diseñando planes para su gestión integrada; es decir no solo la identificación del talento individual sino la integración con todos los recursos de la organización en su conjunto, por lo que esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial y Gastrónomo, la capacidad para articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas. La gestión del capital humano debe abordarse desde un enfoque de sistemas y de proceso, contemplando la planeación, la integración, el desarrollo, la compensación, la remuneración y la evaluación del Capital Humano, sin olvidar el énfasis en las competencias

## 2. Intención Didáctica

En la primera unidad 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 del departamento de Gestión del Capital Humano, o la denominación que éste reciba.

A pesar de que ésta materia se ofrece dos semestres previos a Gestión estratégica, se consideró necesario iniciar con éste tema, ya que responde al enfoque que se pretende desarrolle el Ingeniero en Gestión Empresarial y Gastrónomo, es decir, que conciba la gestión de capital humano más allá de la parte operativa, por lo que se sugiere se inicie estudiando de manera general el concepto y proceso de gestión estratégica.

En la segunda unidad 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 la tercera unidad, se inicia con el estudio del análisis y descripción de puestos por considerarlo como elemento de entrada 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 ya que sin estos temas es difícil pensar en iniciar el reclutamiento y selección, ¿Cómo iniciar una convocatoria a trabajar en nuestra organización si no sabemos que



competencias requerimos en los candidatos potenciales? La permanencia y el involucramiento del personal dependen en gran medida de una adecuada inducción en el puesto y en la organización así como de un adecuado manejo de la contratación. Para estudiar el proceso de contratación se recomienda analizar los diferentes tipos de contratos que existen, así como los requisitos que son necesarios para dar de alta a un nuevo trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es importante el abordar de manera teórica y práctica cada uno de estos procesos, con el apoyo de investigaciones de campo y la invitación de personalidades del sector empresarial.

La quinta unidad “Desarrollo del Capital Humano”, se inicia con un breve recorrido por los antecedentes de la capacitación, recuperando los aspectos legales de la misma, estudiados en la materia de marco legal de las organizaciones. De manera obligada se estudia el proceso de detección de necesidades de capacitación y desarrollo, indispensable para la integración de los planes y programas y su posterior evaluación.

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. Se cierra éste curso con una revisión del tema de retribuciones, no con la idea de generar expertos en la administración de sueldos y salarios, sino que el estudiante entienda cuales son los factores que se deben tomar en cuenta para definir los niveles salariales.

Así mismo, reflexionar sobre el impacto que las remuneraciones tienen en los costos laborales y su influencia para atraer, mantener y motivar al personal dentro de una organización.

### 3. 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.

### 4. Análisis por competencias específicas

Competencia No.: 1

**Descripción:** Reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la 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
<b>La Gestión estratégica del Capital Humano</b> 1.1. ¿Qué es la Gestión estratégica? 1.2. El proceso de la Gestión Estratégica 1.3. El papel de la Gestión del Capital Humano en la creación de una ventaja competitiva	*Presentación  *Elaborar una presentación electrónica y una exposición por equipo permita visualizar las actividades correspondientes a la unidad, según los criterios establecidos en las listas de cotejo proporcionadas a los alumnos	Encuadre. Se presenta al grupo y mediante una dinámica realiza la integración grupal  Realiza el encuadre de la materia, informa el objetivo de la materia, contenido temático, productos de aprendizaje,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Capacidad de organizar y planificar.</li> </ul>	3-2

<p>1.3.1. Administración estratégica de la Gestión del Capital Humano</p> <p>1.3.2. 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>1.4.3. Uso del tablero de control.</p> <p>1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del Capital Humano</p> <p>1.6. Desafíos Competitivos de la Gestión del Capital Humano</p>	<p>al inicio del curso, de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un mapa conceptual que contemple el concepto y el proceso de la Gestión Estratégica, así como qué es la ventaja competitiva</li> <li>2. A través del análisis de un caso práctico, identificar el papel de la Gestión del Capital Humano en la creación de una ventaja competitiva.</li> <li>3. Presentar, a través de un mapa conceptual, un ejemplo de la vinculación de las estrategias de Capital Humano, con el plan estratégico de la empresa.</li> <li>4. Presentar ejemplos de cada uno de los desafíos de la Gestión del Capital Humano</li> <li>5. A través de un diagrama representar los componentes del sistema de Gestión del Capital Humano</li> <li>6. Identificar la relación entre el sistema de Gestión del Capital Humano y los demás sistemas de una empresa</li> <li>7. Investigar, en tres empresas de diferente tamaño, cómo se conforma el Departamento de Gestión</li> </ol>	<p>competencias a desarrollar, criterios de evaluación y la bibliografía del curso</p> <p>Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</p> <p>Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</p> <p>Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración de y entre los estudiantes</p>		
---	---	--	--	--

--	--	--	--	--

INDICADORES DE ALCANCE	VALOR DEL INDICADOR
El alumno cuenta con la habilidad para buscar, analizar y sintetizar información para cubrir con los requisitos que una investigación documental requiere	20%
Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada	20%
Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las TIC, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20%
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad mediante la resolución de un examen	40%

**Niveles de desempeño:**

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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.	95-100
	Notable	b) Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas. Pregunta integrando conocimientos de otras asignaturas o de casos anteriores de misma asignatura. Presenta otros puntos de vista que complementan al presentado en la clase. Presenta fuentes de información adicionales (Internet, documentales), usa más bibliografía,	85-94

		consulta fuentes en un segundo idioma, etc.	
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	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.	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	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	El alumno cuenta con la habilidad para buscar, analizar y sintetizar Información para cubrir con los requisitos que una investigación documental requiere.
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada
Exposición	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso del TIC, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.

Examen	40%	38-40	34-37.6	30-33.6	28-29.6	0-27.6	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad.
--------	-----	-------	---------	---------	---------	--------	---

Competencia No.: 2

**Descripción:** Realizar la planeación del Capital Humano en una organización, aplicando el proceso correspondiente.

TEMAS Y SUBTEMAS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA ESPECÍFICA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENERICAS	HORAS TEORIC O-PRÁCTICA
<p><b>Planeación estratégica del Capital Humano</b></p> <p>2.1. Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano</p> <p>2.2. Etapas del proceso de planeación del capital humano</p> <p>2.2.1. Premisas y pronósticos</p> <p>2.2.2. Evaluación y perspectivas a futuro</p> <p>2.2.3. Planes de desarrollo del capital humano</p> <p>2.2.4. Inventario de competencias del capital humano</p> <p>2.2.5. Desarrollo de planes de carrera y reemplazo</p> <p>2.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigar el concepto de planeación del capital humano y su relación con las demás funciones de Gestión del Capital Humano</li> <li>Identificar el proceso de planeación estratégica del Capital Humano</li> <li>Investigar en un empresa mediana los planes estratégicos de Recursos Humanos</li> <li>Realizar en el grupo un inventario de competencias</li> <li>Realizar una gráfica de reemplazo potencial, considerando</li> </ul>	<p>Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</li> <li>Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</li> <li>Fomentar actividades grupales que propicien la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para buscar y analizar Información proveniente de fuentes diversas.</li> <li>Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>Solución de problemas prácticos</li> <li>Toma de decisiones.</li> <li>Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. habilidades de investigación.</li> <li>Capacidad</li> </ul>	<p>5 3-2</p>

Desarrollo del capital humano	cuatro niveles jerárquicos en una empresa. • Realizar sumario de reemplazo potencial, tanto a nivel medio como ejecutivo.	comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración entre los estudiantes.	de aprender. • Habilidad para trabajar en forma autónoma	
-------------------------------	---	--	---	--

INDICADORES DE ALCANCE	VALOR DEL INDICADOR
El alumno cuenta con la habilidad para buscar, analizar y sintetizar información para cubrir con los requisitos que una investigación documental requiere.	20%
Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información y analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía,	20%
Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tic, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20%
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad mediante la resolución de un examen escrito.	40%

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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.	95-100
	Notable	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.	85-94
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	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,	70-74

		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.	
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	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	El alumno cuenta con la habilidad para buscar, analizar y sintetizar Información para cubrir con los requisitos que una investigación documental requiere.
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada



Exposición	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Demuestra su capacidad
Examen	40%	38- 40	34- 37.6	30- 33.6	28- 29.6	0- 27.6	Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad.

Competencia No.3 \_\_\_\_\_

Descripción: Diseñar un proceso de integración de personal detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada

TEMAS Y SUBTEMAS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA ESPECÍFICA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS	HORAS TEÓRICAS O PRÁCTICAS
<p><b>Proceso de integración de personal</b></p> <p>3.1. Análisis y descripción de puestos</p> <p>3.1.1. El puesto desde la perspectiva de la organización</p> <p>3.1.2. Concepto y utilidad del análisis de puestos (tradicional y con base en competencias)</p> <p>3.1.3. Análisis de puesto y entorno legal</p> <p>3.1.4. Usos de la información del análisis de puestos</p> <p>3.1.5. Técnicas y métodos para recolectar información</p> <p>3.1.6. Pasos del análisis de puesto</p> <p>3.1.7. Redacción de descripciones y especificaciones de puesto</p> <p>3.1.8. Los trabajadores flexibles</p> <p>3.2. Reclutamiento</p> <p>3.2.1. Proceso de reclutamiento</p> <p>3.2.2. Fuentes y Medios de reclutamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar la necesidad legal y social del análisis de puesto</li> <li>• En plenaria discutir los diversos usos que se le dan a la información del análisis de puesto</li> <li>• Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización de un análisis de puestos</li> <li>• Analizar, en mesas de trabajo, los pasos para la realización del análisis de puesto</li> <li>• Realizar ejercicios prácticos del análisis y descripción de puesto</li> <li>• Desarrollar una investigación en empresas de la región, donde apliquen perfiles de alto desempeño con base a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</li> <li>• Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</li> <li>• Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</li> </ul> <p>Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración entre los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.</li> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de problemas prácticos</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>• Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. habilidades de investigación.</li> <li>• Capacidad de aprender.</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma</li> </ul>	<p>3-</p>

<p>3.2.3. Costo del reclutamiento 3.2.4. Elaboración de la hoja de solicitud y currículum vitae</p> <p>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</p> <p>3.4. Contratación</p> <p>3.5. Inducción 3.5.1. Importancia 3.5.2. Aspectos Jurídicos 3.5.3. Programa de Inducción</p>	<p>competencias laborales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar el concepto y ejemplos de “los trabajadores flexibles”</li> <li>• Analizar y representar en un esquema, el proceso de reclutamiento y su relación con la planeación de Recursos Humanos</li> <li>• Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con los procesos de reclutamiento, selección e inducción.</li> <li>• Analizar los elementos contenidos en una solicitud de empleo, así como elaborar su currículum vitae             <ul style="list-style-type: none"> <li>• En plenaria discutir las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y extremo •</li> </ul> </li> <li>• Filmar una práctica relacionada con la entrevista, para su análisis en clase. • Realizar un diagrama de flujo del procedimiento de contratación de personal indicando la documentación necesaria.</li> </ul>			
---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar, en equipos de trabajo, diferentes manuales de bienvenida, haciendo una crítica de su contenido.</li> </ul>			
--	---	--	--	--

INDICADORES DE ALCANCE	VALOR DEL INDICADOR
Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada	20
Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20
Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada	20
Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, capacidad de análisis y síntesis, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20

### Niveles de desempeño:

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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.	95-100
	Notable	b) Hace aportaciones a las actividades	85-94



		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.	
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	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.	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					EVALUACION FORMATIVA DE LA COMPETENCIA
		A	B	C	D	N	
Investigación Documental (Lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada
Exposición (guía de observación)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del

							grupo
Ejercicio Prácticos (guía de observación)	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Trabaja en equipo, demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado, dominio de tema, Comunicación oral y escrita, análisis y síntesis, demuestra capacidad para aprender de manera autónoma, fomenta la coevaluación del aprendizaje
Ensayo	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía

Competencia No.4 \_\_\_\_\_

Descripción: Diseñar un plan de capacitación y desarrollo para una empresa, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales, para su adecuada aplicación

EMAS Y SUBTEMAS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA ESPECÍFICA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS	HORAS TEÓRICAS O PRÁCTICAS
<p><b>Capacitación y Desarrollo del capital humano</b></p> <p>4.1. Antecedentes de la capacitación y desarrollo</p> <p>4.2. Aspectos legales</p> <p>4.3. Detección de necesidad</p> <p>4.4. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo</p> <p>4.5. Técnicas modernas de capacitación y desarrollo</p> <p>4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad</p> <p>4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia</p> <p>4.6. Elaboración de planes y programas de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomando como base los conceptos adquiridos en Legislación laboral, realizar un esquema de los aspectos legales que influyen en la elaboración y registro de planes y programas de capacitación y desarrollo</li> <li>• Analizar los métodos para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo</li> <li>• En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas</li> <li>• Analizar el diseño de un programa de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</li> <li>• Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</li> <li>• Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</li> </ul> <p>Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración entre los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para buscar analizar información proveniente de fuentes diversas.</li> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de problemas prácticos</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>• Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. habilidades de investigación.</li> <li>• Capacidad de aprender.</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma</li> </ul>	<p>3-2</p>



	<p>capacitación y desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En clase, simular la aplicación de un programa de capacitación para personal operativo</li> <li>• Realizar un ensayo respecto a las perspectivas de capacitación y desarrollo en los diferentes niveles jerárquicos de la organización</li> <li>• A partir de un caso práctico, evaluar la eficiencia y eficacia de un programa de capacitación.</li> </ul>			
--	---	--	--	--

<b>INDICADORES DE ALCANCE</b>	<b>VALOR DEL INDICADOR</b>
Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada	20
Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20
Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada	20

Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, capacidad de análisis y síntesis, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20

### Niveles de desempeño:

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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.	95-100
	Notable	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.	85-94
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	d) Introduce recursos y experiencias que	70-74



		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.	
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 Documental (Lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada
Exposición (guía de observación)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo

Ejercicio Prácticos (guía de observación)	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Trabaja en equipo, demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado, dominio de tema, Comunicación oral y escrita, análisis y síntesis, demuestra capacidad para aprender de manera autónoma, fomenta la coevaluación del aprendizaje
Ensayo	20%	19- 20	17- 18.8	15- 16.8	14- 14.8	0- 13.8	Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía

Competencia No.5 \_\_\_\_\_

Descripción: Diseñar un proceso para la evaluación del desempeño aplicable en una empresa, empleando algunos de los métodos estudiados.

TEMAS Y SUBTEMAS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA ESPECÍFICA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS	HORAS TEÓRICAS O PRÁCTICAS
<p><b>Evaluación del desempeño del capital humano</b></p> <p>5.1. Beneficios de la evaluación del desempeño</p> <p>5.2. Proceso de evaluación</p> <p>5.3. Métodos de evaluación</p> <p>5.4. Consecuencias de la evaluación del desempeño</p> <p>5.5. Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño</li> <li>Desarrollo y simulación de la implantación de un método de evaluación de acuerdo a las necesidades de una organización.</li> <li>Presentar un cuadro de los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño</li> <li>Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</li> <li>Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</li> <li>Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</li> </ul> <p>Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para buscar analizar información proveniente de fuentes diversas.</li> <li>Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>Solución de problemas prácticos</li> <li>Toma de decisiones.</li> <li>Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. habilidades de investigación.</li> <li>Capacidad de aprender.</li> </ul>	<p>3-2</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Llevar a cabo una dramatización relacionada con el análisis, retroalimentación y gestión del desempeño.</li> <li>Resolver un caso práctico relacionado con la evaluación del desempeño.</li> </ul>	colaboración entre los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidad para trabajar en forma autónoma</li> </ul>	
--	---	-------------------------------------	---	--

INDICADORES DE ALCANCE	VALOR DEL INDICADOR
Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada	20
Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20
Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada	20
Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, capacidad de análisis y síntesis, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20

### Niveles de desempeño:

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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	95-100



		problemas en estudio. Incluir más variables en dichos casos de estudio.	
	Notable	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.	85-94
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	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.	70-74
Competencia no alcanzada	Insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias	N. A.

		conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en desempeño excelente.	
--	--	--	--

**Matriz de evaluación:**

EVIDENCIA DE APRENDIZAJE	%	INDICADOR DE ALCANCE					EVALUACIÓN FORMATIVA DE LA COMPETENCIA
		A	B	C	D	N	
Investigación Documental (Lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada
Exposición (guía de observación)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE  
**SAN ANDRÉS TUXTLA**

							habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo
--	--	--	--	--	--	--	--

Competencia No.6

Descripción: Explicar los factores y pasos para determinar la remuneración de los empleados en las organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos.

TEMAS Y SUBTEMAS PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA ESPECÍFICA	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS	HORAS TEÓRICO-PRÁCTICA
<p><b>Compensaciones o remuneración</b></p> <p>6.1. Factores básicos para determinar remuneración</p> <p>6.2. Pasos para el establecimiento de las remuneraciones</p> <p>6.3. Remuneración basada en competencias</p> <p>6.4. Otros criterios de remuneración</p> <p>6.5. El impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• . Discutir sobre la equidad interna y externa en el establecimiento de las remuneraciones</li> <li>• Enumerar los factores básicos para determinar la remuneración</li> <li>• Explicar cada uno de los factores básicos para determinar la remuneración</li> <li>• Analizar un ejemplo de encuesta salarial</li> <li>• Definir que es valuación de puestos y los métodos que se emplean</li> <li>• Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias”</li> <li>• Realizar una investigación documental y de campo sobre el impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza el encuadre de la competencia dando a conocer los criterios de evaluación.</li> <li>• Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</li> <li>• Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.</li> </ul> <p>Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración entre los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para buscar analizar información proveniente de fuentes diversas.</li> <li>• Capacidad de análisis y síntesis.</li> <li>• Solución de problemas prácticos</li> <li>• Toma de decisiones.</li> <li>• Capacidad crítica y autocrítica.</li> <li>• Capacidad de aplicar conocimientos en la práctica. habilidades de investigación.</li> <li>• Capacidad de aprender.</li> <li>• Habilidad para trabajar en forma autónoma</li> </ul>	<p>3-2</p>

laborales.	costos laborales.			
------------	-------------------	--	--	--

INDICADORES DE ALCANCE	VALOR DEL INDICADOR
Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada	20
Comunicación escrita, análisis y síntesis, capacidad de investigar en diversas fuentes bibliográficas, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20
Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada	20
Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo.	20
Demuestra conocimiento y dominio de los temas de la unidad, capacidad de análisis y síntesis, emplea una redacción apropiada y correcta ortografía	20

### Niveles de desempeño:

DESEMPEÑO	NIVEL DE DESEMPEÑO	INDICADORES DE ALCANCE	VALORACIÓN NUMÉRICA
Competencia alcanzada	Excelente	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.	95-100
	Notable	b) Hace aportaciones a las actividades	85-94



		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.	
	Bueno	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.	75-84
	Suficiente	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.	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 Documental (Lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra la búsqueda en diversas fuentes de información; utiliza correctamente las citas bibliográficas; la información presenta una redacción satisfactoria sobre el tema que se desarrolló; emplea redacción apropiada y ortografía correcta; es entregado puntualmente. Hora y fecha solicitada
Elaboración de gráficos (cuadro comparativo, mapa conceptual, etc.) ( lista de cotejo)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Analiza la información realizando la elaboración de gráficos, describe las ideas principales del tema, no tiene faltas de ortografía, es entregado puntualmente hora y fecha solicitada
Exposición (guía de observación)	20%	19-20	17-18.8	15-16.8	14-14.8	0-13.8	Demuestra su capacidad crítica y autocrítica del trabajo realizado frente al grupo, así como la habilidad en el uso de las tics, trabaja en equipo, presenta dominio del tema e incluye ejemplos claros y precisos para la comprensión del grupo

**Fuentes de información y apoyos didácticos:**

	Apoyos didácticos
1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed México:. Pearson 2. Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill 3. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill 4. Gómez.Mejía, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.	Laptop Video Proyector Bocinas Documentales

**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- EF6						
T.R.																
S.D.																

TP= Tiempo planeado

ED = Evaluación diagnóstica.

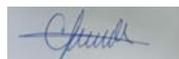
TR=Tiempo real

EFn = Evaluación formativa (Competencia Especifica n).

SD = Seguimiento departamental

ES = Evaluación sumativa.

Fecha de elaboración: 19 de Agosto 2024



Nombre y firma del (de la) profesor(a)  
Ursula Ortiz Martínez

Nombre y firma del(de la) Jefe(a) de Departamento  
Académico  
Mtro. Esteban Domínguez Fiscal



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE  
**SAN ANDRÉS TUXTLA**



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE  
**SAN ANDRÉS TUXTLA**



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE  
**SAN ANDRÉS TUXTLA**

Desempeño	Nivel de Desempeño	Indicadores del alcance	Valoración numérica
COMPETENCIA ALCANZADA	Excelente	<p>Cumple al menos cinco de los siguientes indicadores</p> <p>a) <b>Se adapta a situaciones y contextos complejos.</b> 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) <b>Hace aportaciones a las actividades académicas desarrolladas.</b> 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) <b>Propone y/o explica soluciones o procedimientos no vistos en clase (creatividad).</b> 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) <b>Introduce recursos y experiencias que promueven un pensamiento crítico; (por ejemplo el uso de las tecnologías de la información estableciendo previamente un criterio).</b> 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) <b>Incorpora conocimientos y actividades interdisciplinarias en su aprendizaje.</b> En el desarrollo de los temas de la asignatura, incorpora conocimientos y actividades desarrollados en otras asignaturas para lograr la competencia.</p> <p>f) <b>Realiza su trabajo de manera autónoma y autorregulada.</b> 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>	95-100
	Notable	Cumple cuatro de los indicadores definidos en desempeño excelente.	85-94
	Bueno	Cumple tres de los indicadores definidos en el desempeño excelente.	75-84
	Suficiente	Cumple dos de los indicadores definidos en el desempeño excelente.	70-74
COMPETENCIA NO ALCANZADA	Desempeño insuficiente	No se cumple con el 100% de evidencias conceptuales, procedimentales y actitudinales de los indicadores definidos en el desempeño excelente.	NA (no alcanzada)

<sup>1</sup> El (la) profesor(a) debe de fomentar los indicadores del alcance para que los estudiantes mejoren su nivel de desempeño en la competencia alcanzada.

## Indicaciones para desarrollar la instrumentación didáctica:

### (1) Caracterización de la asignatura

Determinar los atributos de la asignatura, de modo que claramente se distinga de las demás y, al mismo tiempo, se vea las relaciones con las demás y con el perfil profesional:

- Explicar la aportación de la asignatura al perfil profesional.
- Explicar la importancia de la asignatura.
- Explicar en qué consiste la asignatura.
- Explicar con qué otras asignaturas se relaciona, en qué temas, con que competencias específicas

### (2) Intención didáctica

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

- La manera de abordar los contenidos.
- El enfoque con que deben ser tratados.
- La extensión y la profundidad de los mismos.
- Que actividades del estudiante se deben resaltar para el desarrollo de competencias genéricas.
- Que competencias genéricas se están desarrollando con el tratamiento de los contenidos de la asignatura.
- De manera general explicar el papel que debe desempeñar el (la) profesor(a) para el desarrollo de la asignatura.

### (3) Competencia de la asignatura

Se enuncia de manera clara y descriptiva la competencia(s) específica(s) que se pretende que el estudiante desarrolle de manera adecuada respondiendo a la pregunta **¿Qué debe saber y saber hacer el estudiante?** como resultado de su proceso formativo en el desarrollo de la asignatura.

#### **(4) Análisis por competencia específica**

Los puntos que se describen a continuación se repiten, de acuerdo al número de competencias específicas de los temas de asignatura.

##### **(4.1) Competencia No.**

Se escribe el número de competencia, acorde a la cantidad de temas establecidos en la asignatura.

##### **(4.2) Descripción**

Se enuncia de manera clara y descriptiva la competencia específica que se pretende que el estudiante desarrolle de manera adecuada respondiendo a la pregunta **¿Qué debe saber y saber hacer el estudiante?** como resultado de su proceso formativo en el desarrollo del tema.

##### **(4.3) Temas y subtemas para desarrollar la competencia específica**

Se presenta el temario de una manera concreta, clara, organizada y secuenciada, evitando una presentación exagerada y enciclopédica.

##### **(4.4) Actividades de aprendizaje**

El desarrollo de competencias profesionales lleva a pensar en un conjunto de las actividades que el estudiante desarrollará y que el (la) profesor(a) indicará, organizará, coordinará y pondrá en juego para propiciar el desarrollo de tales competencias profesionales. Estas actividades no solo son importantes para la adquisición de las competencias específicas; sino que también se constituyen en aprendizajes importantes para la adquisición y desarrollo de competencias genéricas en el estudiante, competencias fundamentales en su formación pero sobre todo en su futuro desempeño profesional. Actividades tales como las siguientes:

- Llevar a cabo actividades intelectuales de inducción-deducción y análisis-síntesis, las cuales lo encaminan hacia la investigación, la aplicación de conocimientos y la solución de problemas.
- Buscar, seleccionar y analizar información en distintas fuentes.
- Uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.

- Participar en actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración.
- Desarrollar prácticas para que promueva el desarrollo de habilidades para la experimentación, tales como: observación, identificación manejo y control de variables y datos relevantes, planteamiento de hipótesis, de trabajo en equipo.
- Aplicar conceptos, modelos y metodologías que se va aprendiendo en el desarrollo de la asignatura.
- Usar adecuadamente conceptos, y terminología científico-tecnológica.
- Enfrentar problemas que permitan la integración de contenidos de la asignatura y entre distintas asignaturas, para su análisis y solución.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con el cuidado del medio ambiente
- Observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con las demás del plan de estudios para desarrollar una visión interdisciplinaria.
- Leer, escuchar, observar, descubrir, cuestionar, preguntar, indagar, obtener información.
- Hablar, redactar, crear ideas, relacionar ideas, expresarlas con claridad, orden y rigor oralmente y por escrito.
- Dialogar, argumentar, replicar, discutir, explicar, sostener un punto de vista.
- Participar en actividades colectivas, colaborar con otros en trabajos diversos, trabajar en equipo, intercambiar información.
- Producir textos originales, elaborar proyectos de distinta índole, diseñar y desarrollar prácticas.

#### **(4.5) Actividades de enseñanza**

Las actividades que el(la) profesor(a) llevará a cabo para que el estudiante desarrolle, con éxito, la o las competencias genéricas y específicas establecidas para el tema:

- Propiciar, en el estudiante, el desarrollo de actividades intelectuales de inducción-deducción y análisis-síntesis, las cuales lo encaminan hacia la investigación, la aplicación de conocimientos y la solución de problemas.
- Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.

- Propiciar el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los contenidos de la asignatura.
- Fomentar actividades grupales que propicien la comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración y la colaboración de y entre los estudiantes.
- Llevar a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades para la experimentación, tales como: observación, identificación manejo y control de variables y datos relevantes, planteamiento de hipótesis, de trabajo en equipo.
- Desarrollar actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura.
- Propiciar el uso adecuado de conceptos, y de terminología científico-tecnológica.
- Proponer problemas que permitan al estudiante la integración de contenidos de la asignatura y entre distintas asignaturas, para su análisis y solución.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con el cuidado del medio ambiente; así como con las prácticas de una ingeniería con enfoque sustentable.
- Observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional.
- Relacionar los contenidos de esta asignatura con las demás del plan de estudios para desarrollar una visión interdisciplinaria en el estudiante.

#### **(4.6) Desarrollo de competencias genéricas**

Con base en las actividades de aprendizaje establecidas en los temas, analizarlas en su conjunto y establecer que competencias genéricas se están desarrollando con dichas actividades. Este punto es el último en desarrollarse en la elaboración de la instrumentación didáctica para la formación y desarrollo de competencias profesionales. A continuación se presentan su definición y características:

#### **Competencias genéricas**

**Competencias instrumentales:** competencias relacionadas con la comprensión y manipulación de ideas, metodologías, equipo y destrezas como las lingüísticas, de investigación, de análisis de información. Entre ellas se incluyen:

- Capacidades cognitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
- Capacidades metodológicas para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas.
- Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación; así como, de búsqueda y manejo de información.
- Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimientos de una segunda lengua.

Listado de competencias instrumentales:

- 1) Capacidad de análisis y síntesis
- 2) Capacidad de organizar y planificar
- 3) Conocimientos generales básicos
- 4) Conocimientos básicos de la carrera
- 5) Comunicación oral y escrita en su propia lengua
- 6) Conocimiento de una segunda lengua
- 7) Habilidades básicas de manejo de la computadora
- 8) Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas)
- 9) Solución de problemas
- 10) Toma de decisiones.

**Competencias interpersonales:** capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y de autocrítica. Estas competencias tienden a facilitar los procesos de interacción social y cooperación.

- Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales.
- Capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético.

Listado de competencias interpersonales:

- 1) Capacidad crítica y autocrítica
- 2) Trabajo en equipo
- 3) Habilidades interpersonales
- 4) Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario
- 5) Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas
- 6) Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- 7) Habilidad para trabajar en un ambiente laboral
- 8) Compromiso ético

**Competencias sistémicas:** son las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se estructuran y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.

Listado de competencias sistémicas:

- 1) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- 2) Habilidades de investigación
- 3) Capacidad de aprender
- 4) Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- 5) Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)
- 6) Liderazgo
- 7) Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
- 8) Habilidad para trabajar en forma autónoma

- 9) Capacidad para diseñar y gestionar proyectos
- 10) Iniciativa y espíritu emprendedor
- 11) Preocupación por la calidad
- 12) Búsqueda del logro

#### **(4.7) Horas teórico-prácticas**

Con base en las actividades de aprendizaje y enseñanza, establecer las horas teórico-prácticas necesarias, para que el estudiante adecuadamente la competencia específica.

#### **(4.8) Indicadores de alcance**

Indica los criterios de valoración por excelencia al definir con claridad y precisión los conocimientos y habilidades que integran la competencia.

#### **(4.9) Valor del indicador**

Indica la ponderación de los criterios de valoración definidos en el punto anterior.

#### **(4.10) Niveles de desempeño**

Establece el modo escalonado y jerárquico los diferentes niveles de logro en la competencia, estos se encuentran definidos en la tabla del presente lineamiento.

#### **(4.11) Matriz de evaluación**

Criterios de evaluación del tema. Algunos aspectos centrales que deben tomar en cuenta para establecer los criterios de evaluación son:

- Determinar, desde el inicio del semestre, las actividades y los productos que se esperan de dichas actividades; así como, los criterios con que serán evaluados los estudiantes. A manera de ejemplo la elaboración de una rúbrica o una lista de cotejo.

- Comunicar a los estudiantes, desde el inicio del semestre, las actividades y los productos que se esperan de dichas actividades así como los criterios con que serán evaluados.
- Propiciar y asegurar que el estudiante vaya recopilando las evidencias que muestran las actividades y los productos que se esperan de dichas actividades; dichas evidencias deben de tomar en cuenta los criterios con que serán evaluados. A manera de ejemplo el portafolio de evidencias.
- Establecer una comunicación continua para poder validar las evidencias que el estudiante va obteniendo para retroalimentar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- Propiciar procesos de autoevaluación y coevaluación que completen y enriquezcan el proceso de evaluación y retroalimentación del profesor.

## **(5) Fuentes de información y apoyos didácticos**

Se consideran todos los recursos didácticos de apoyo para la formación y desarrollo de las competencias.

### **(5.1) Fuentes de información**

Se considera a todos los recursos que contienen datos formales, informales, escritos, audio, imágenes, multimedia, que contribuyen al desarrollo de la asignatura. Es importante que los recursos sean vigentes y actuales (de años recientes) y que se indiquen según la Norma APA (American Psychological Association) vigente. Ejemplo de algunos de ellos: Referencias de libros, revistas, artículos, tesis, páginas web, conferencia, fotografías, videos, entre otros).

### **(5.2) Apoyo didáctico**

Se considera cualquier material que se ha elaborado para el estudiante con la finalidad de guiar los aprendizajes, proporcionar información, ejercitar sus habilidades, motivar e impulsar el interés, y proporcionar un entorno de expresión.

## **(6) Calendarización de evaluación**

En este apartado el (la) profesor(a) registrará los diversos momentos de las evaluaciones diagnóstica, formativa y sumativa.