

PROGRAMA DE ASIGNATURA: EVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO CLAVE: E- EDCH-3

Propósito de aprendizaje de la Asignatura		El estudiante diseñará los procesos en la evaluación del desempeño del capital humano a través del software para la estandarización de las acciones en la organización.			
Competencia a la que contribuye la asignatura		Desarrollar la capacidad de dirigir y liderar eficazmente organizaciones mediante el diseño y la implementación de modelos estratégicos innovadores, resolviendo problemas administrativos de manera proactiva y aplicando técnicas de consultoría para mejorar el desempeño empresarial. Gestionar la creación de nuevas empresas del sector de economía social y solidaria (ESS), así como proyectos sociales, garantizando el cumplimiento de las normas, en un contexto internacional y de la industria 4.0 e IA.			
Tipo de competencia	Cuatrimestre	Créditos	Modalidad	Horas por semana	Horas Totales
Específica	8	3.75	Escolarizada	4	60

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
	I. Generalidades de la evaluación de desempeño del personal	4	6
II. Métodos de la Evaluación del Desempeño	10	15	25
III. Diseño e Implementación de un sistema de evaluación del desempeño	10	15	25
Totales	24	36	60

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Desempeñar funciones clave de consultoría de negocios para incrementar la productividad a través de la capacitación y la implementación de la evaluación al desempeño con el uso de medios digitales. Verificar el sistema de gestión de calidad con diversas herramientas y la normatividad vigente, para evaluar oportunidades de mejora en las organizaciones.</p>	<p>Diseñar sistemas de evaluación al desempeño que permita monitorear y controlar el desarrollo de las funciones del personal de la Organización</p>	<p>Elabora un proyecto que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Descripción de funciones de cada puesto -Análisis de los puestos de una organización -Objetivo de la implementación de la evaluación del desempeño -Método de evaluación del desempeño -Indicadores de medición del desempeño -Manual de evaluación del desempeño en la organización

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	I. Generalidades de la evaluación de desempeño del personal					
Propósito esperado	El estudiante identificará los conceptos generales, actores, indicadores sobre la evaluación en el desempeño del capital humano para su aplicación en la organización.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	4	Horas del Saber Hacer	6	Horas Totales	10

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Conceptos generales sobre la evaluación del desempeño.	Identificar los conceptos e importancia, antecedentes y formulación de los objetivos en la evaluación del desempeño: - Objetivos, - Políticas, - Uso de los manuales, - Nivel de aplicación, - Indicadores, - Competencias - Integración de comités	Diferenciar objetivos, políticas e indicadores de la evaluación del desempeño en las organizaciones	Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de conceptos en la conformación de la comisión mixta en la evaluación del desempeño. Asumir la responsabilidad crítica para realizar actividades en forma individual y en equipo en las acciones de la comisión mixta en la evaluación del desempeño.
Actores de la evaluación del desempeño.	Caracterizar a los actores que intervienen en la evaluación del desempeño: - Importancia y funciones de la comisión mixta en la evaluación del desempeño. - Formatos de conformación de la comisión mixta de evaluación del desempeño. - Perfil de los evaluadores	Distinguir el perfil, los requisitos, políticas y las funciones de la comisión mixta de evaluación del desempeño.	Ejercer la empatía en las actividades colaborativas desarrolladas en las actividades de la comisión mixta de la evaluación del desempeño.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tarea de investigación. Mapas conceptuales. Análisis de casos.	Proyector. Materiales audiovisuales. Material bibliográfico	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden e identifican las diferencias conceptuales en los objetivos, políticas, indicadores del desempeño en las organizaciones.	A partir de un cuestionario determinar las políticas, objetivos, indicadores que integran la evaluación del desempeño de las organizaciones.	Cuestionario. Ejercicio práctico.
Los estudiantes distinguen la importancia de la conformación de la comisión mixta en la evaluación del desempeño.	A partir de un ejercicio práctico distinguir las ventajas y desventajas de la conformación de la comisión mixta de la evaluación del desempeño considerando los perfiles, requisitos, las políticas y las funciones en los puestos establecidos.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	II. Métodos de la Evaluación del Desempeño					
Propósito esperado	El estudiante determinará el método, los indicadores y el uso de la aplicación del software en la evaluación del desempeño para la generación del reporte de la evaluación a través del análisis de la información generada por la organización.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Métodos de evaluación del desempeño.	Clasificar los métodos de la evaluación del desempeño, variables, su procedimiento y aplicación: - Administración por objetivos Método de 360o. - La autoevaluación. - Evaluación por competencias. - Escala de valoración basada en el comportamiento (BARS). - Método de Escala.	Comparar los métodos de la evaluación de desempeño, las ventajas, desventajas y selección del método que se utilizará en la organización.	Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de métodos en la evaluación del desempeño. Asumir la responsabilidad crítica para realizar los indicadores de la evaluación del desempeño en forma individual y grupal.
Indicadores de la evaluación del desempeño.	Definir los indicadores de la evaluación de desempeño aplicables a la organización de estudio.	Elaborar los indicadores de la evaluación del desempeño, el nombre, la estructura y la interpretación.	Ejercer la empatía en las actividades colaborativas con el uso de los software en el desarrollo del método
Reportes de la Evaluación a través del software.	Distinguir los software utilizables para la evaluación aplicándolos a un caso de la	Diagnosticar la situación de un área de la organización con un software	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	organización.	en la evaluación del desempeño del capital humano.	de la evaluación del desempeño.
--	---------------	--	---------------------------------

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	
Análisis de casos. Simulación. Lista de cotejo.	Proyector. Materiales audiovisuales. Material bibliográfico	Laboratorio / Taller	X
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comparan y seleccionan los métodos de evaluación del desempeño en la implementación. Los estudiantes elaboran los indicadores de la evaluación del desempeño de la organización. Los estudiantes aplican el uso de los software en la evaluación en el desempeño del capital humano de la organización.	A partir de un ejercicio práctico elaborar un cuadro comparativo que incluya los métodos de evaluación del desempeño, ventajas, desventajas y el giro de la organización. A partir de un ejercicio práctico elaborar los indicadores de la evaluación del desempeño de la organización, integrando el nombre del indicador, la descripción de la estructura y la interpretación de los hallazgos o resultados. A partir de un estudio de caso utilizar un software en la evaluación en el desempeño del capital humano de la organización.	Estudio de caso. Ejercicios prácticos.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	III. Diseño e Implementación de un sistema de evaluación del desempeño					
Propósito esperado	El estudiante generará el diseño del proceso, programa de estímulos y el manual para la evaluación del desempeño del capital humano en la organización.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Diseño del proceso.	Definir el diseño del proceso para la evaluación del capital humano en la organización.	Diseñar el proceso para la evaluación en el desempeño del capital humano en el estudio de caso de la organización.	<p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>Asumir la responsabilidad crítica con los resultados que se obtienen de la evaluación del desempeño.</p> <p>Ejercer la empatía con las propuestas colaborativas del programa de estímulos y recompensas para el capital humano de la organización.</p>
Análisis de los resultados.	Comparar los resultados arrojados en el diseño del proceso de la evaluación en el desempeño del capital humano de las organizaciones.	Diagramar los resultados generados en un manual, del proceso de la evaluación en el desempeño del capital humano.	
Retroalimentación.	Clasificar las oportunidades detectadas, los procesos y la estandarización en el desempeño del capital humano.	Validar la retroalimentación generada de acuerdo con una semaforización en la atención del capital humano de la organización.	
Programa de estímulos y recompensas.	Enlistar las propuestas de programas, estímulos y recompensas del capital humano en el desempeño de sus funciones en la organización.	Diseñar un programa de estímulos y recompensas en la organización estudiada.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Manual de la evaluación del desempeño.	Describir los procesos de la evaluación en el desempeño del capital humano en la organización.	Formular el manual en el desempeño del capital humano en la organización.	
--	--	---	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	
Análisis de casos. Simulación. Lista de cotejo.	Proyector. Materiales audiovisuales. Material bibliográfico.	Laboratorio / Taller	X
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden y capturan en un software el diseño del proceso para la evaluación en el desempeño del capital humano.	A partir de un ejercicio práctico diseñar el proceso de la evaluación en el desempeño que incluya:	Estudio de caso. Ejercicios prácticos.
Los estudiantes comparan los resultados del proceso de la evaluación en el desempeño.	- Los resultados del proceso de la evaluación en el desempeño.	
Los estudiantes validan los resultados que se obtuvieron en la evaluación del desempeño del capital humano.	- Validación de la evaluación en el desempeño del capital humano.	
Los estudiantes elaboran un programa de estímulos y recompensas para el capital humano en la organización.	A partir de un estudio de caso elaborar un programa de estímulos, recompensas y un manual de la evaluación en el desempeño.	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Los estudiantes estandarizan los procesos en el desempeño del capital humano de la organización.		
--	--	--

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
Preferentemente Doctorado en Administración. Maestría en Administración, Maestría en Recursos Humanos, Maestría en Ciencias, Maestría en impuestos. Licenciatura en Administración preferentemente en áreas económico administrativas o afines.	Experiencia laboral previa de 3 años mínimo en el sector educativo y empresarial. Con conocimientos en la elaboración de objetivos, indicadores y evaluación del desempeño del capital humano preferentemente.	Experiencia en el uso de herramientas didácticas, en el proceso de enseñanza y aprendizaje preferentemente.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Referencias bibliográficas					
Autor	Año	Título del documento	Lugar de publicación	Editorial	ISBN
Alles, Martha Alicia	2022	Desempeño por competencias: evaluación 360°. Tercera edición	DF, México	Granica	978-950-6419-32-5
Alles, Martha Alicia	2017	Gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos	DF, México	Granica	950-641-355-X
Allegue, Rosa	2022	La evaluación del desempeño a examen: Tendencias actuales.	Madrid, KOLIMA	Teresa Cervera y Carlos Cid Babarro	978-841-8811-94-4
Chiavenato, Idalberto	2019	Administración de Recursos Humanos (El Capital Humano de las Organizaciones)	México	Mc Graw Hill	9781456263164
Chiavenato, Idalberto	2019	Gestión del Talento Humano. El nuevo papel del recurso humano en las organizaciones	México	Mc Graw Hill	978-1456269845
Cuestas Santos, Armando	2019	Manual para el Desempeño Laboral	España	Marcombo	9788426728050

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Narváez Salas, Whimpper	2022	KPI's Key Performance Indicators: guía práctica en áreas departamentales	EE. UU.	Edición Kindle	B0B4FFFFXH-ASIN
Narváez Salas, Whimpper	2022	KPI's Key Performance Indicators: GUIA Teórica PRÁCTICA para su aplicación en áreas financieras.	EE. UU.	Edición Kindle	B09YGVVPWZ-ASIN
Scott Snell, Shad Morris	2020	Administración de recursos humanos	EE. UU.	Cengage Learning	978-60752695.
Thomas Pearson	2019	Establecimiento de Objetivos y Gestión de Equipos con los OKR (Objetivos y Resultados Claves): Guía para Adquirir habilidades y liderar efectivamente tu negocio	EE. UU.	Independently , Publisher	978-1691515059
Rubio, Elba	2020	Desarrollo Organizacional: Enfoque práctico (Spanish Edition)	EE. UU.	Independently , Publisher	979-8689788593 ASIN: B08JV9JXGG
Voguel, Mario Héctor	2023	KPI - Indicadores de desempeño: Lo que todo gerente exitoso necesita conocer para maximizar su rentabilidad	EE. UU.	Ediciones Kindle	B0CG2S5Twx-ASIN.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Referencias digitales			
Autor	Fecha de recuperación	Título del documento	Vínculo
Allegue Murcia, Rosa, Cid Carlos, Cervera Teresa, Expósito Rodríguez Luis, Díaz Varela Begoña, Landázuri Begoña, Rivarés Sánchez Lorenzo, Risco José Luis y Izquierdo Vanessa. 2022	06 de junio de 2024.	La evaluación del desempeño a examen: tendencias actuales.	https://es.everand.com/book/585665070/La-evaluacion-del-desempeno-a-examen-Tendencias-actuales
Conrero Sofía y Cravero Vanessa. 2019.	06 de junio de 2024.	El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo.	https://es.everand.com/book/467882654/El-talento-humano-en-las-organizaciones-Claves-para-potenciar-su-desarrollo
Durán Asencio, Alejandro. 2020	06 de junio de 2024	Gestión del puesto y evaluación del desempeño	https://es.everand.com/book/476328922/Gestion-del-puesto-y-evaluacion-del-desempeno
González, Karina, Castillo, Aurea y Alcaraz, Oswaldo (2022)	06 de junio de 2024	Planeación estratégica. Enfoque teórico práctico	https://www.researchgate.net/publication/352998788
Navarro, Sebastián. 2016	06 de junio de 2024	Cómo Realizar una Evaluación del Desempeño: Método Paso a Paso Para Llevarla a cabo y Convertirte en Consultor Bajo el Modelo de Competencias	https://es.everand.com/book/548320792/Como-Realizar-una-Evaluacion-del-Desempeno-Metodo-Paso-a-Paso-Para-

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

			llevarla-a-cabo-y-convertirte-en-consultor
Pucheu Juan Andrés. 2021	06 de junio de 2024	Gestión de la productividad y el desempeño: Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos.	https://es.everand.com/book/517741828/Gestion-de-la-productividad-y-el-desempeno-Como-gestionar-personas-en-distintos-tipos-de-procesos-y-puestos

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	