

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 |
|---|---|---|
| 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. | Diseñar sistemas de evaluación al desempeño que permita monitorear y controlar el desarrollo de las funciones del personal de la Organización | Elabora un proyecto que contenga: -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 | |