

<p>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA</p>   <p>UNIDAD ACADÉMICA</p> <p>PROGRAMA ANALÍTICO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:</p> <p>RECURSOS HUMANOS</p>	DES:	Facultad de Derecho
	Programa académico	Licenciatura en Derecho
	Tipo de materia (Obli/Opta):	Optativa
	Clave de la materia:	LD906O
	Semestre:	Noveno y Decimo
	Área en plan de estudios (B, P y E):	Optativa
	Total de horas por semana:	5
	<i>Teoría: Presencial o Virtual</i>	3
	<i>Laboratorio o Taller:</i>	0
	<i>Prácticas:</i>	0
	<i>Trabajo extra-clase:</i>	2
	Créditos Totales:	5
	Total de horas semestre (x 16 sem.):	80
	Fecha de actualización:	Enero 2024
	<i>Prerrequisito (s):</i>	Ninguna
DESCRIPCIÓN DE LA MATERIA Y/O UNIDAD DE APRENDIZAJE:		
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Que las alumnas y alumnos puedan desarrollar las habilidades prácticas para la adecuada observancia de la gestión y administración de recursos humanos, la gestión del desempeño y la compensación, mantener una fuerza laboral diversa e inclusiva, mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados, y manejar el desempeño y la compensación con un enfoque actual, aplicando la perspectiva de género.</i> 		
COMPETENCIAS A DESARROLLAR:		
<p>Resolución de Controversias: implica la capacidad para manejar y resolver conflictos legales, principalmente en el contexto de actividades jurisdiccionales en el sector público. Incluye el entendimiento y la aplicación de métodos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje. Se enfoca en el análisis objetivo de los casos, la evaluación imparcial de las evidencias y argumentos, y la toma de decisiones justas y fundamentadas en la ley, promoviendo así la resolución eficiente de controversias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 		

B2 Interculturalidades, pluralismo y género. Examina y evalúa los factores o intersecciones de discriminación o exclusión que se ejercen en nuestros contextos sociales y comunitarios que impiden el ejercicio libre y autónomo de los derechos humanos de las personas, determinadas por su género, etnia, clase, cultura, edad, comunidad, preferencia sexo-genérica, color de piel, lengua, discapacidad motora, neuro divergencias, etc. Coadyuva, de manera propositiva, por la conformación de sociedades y/o comunidades plurales e interculturales con base en los criterios de justicia social, vida digna e intercambio respetuoso de saberes y cosmovisiones.

B3 Responsabilidad Social. Asume con responsabilidad y liderazgo social los problemas más sensibles de las comunidades cercanas ante su propio contexto, con el propósito de contribuir a la conformación de una sociedad más justa, libre, incluyente y pacífica, así como al desarrollo sostenible y al cuidado del medio ambiente, en el ámbito local, regional y nacional; y a la preservación, enriquecimiento y difusión de los bienes y valores de las diversas culturas y con la internacionalización solidaria.

OTRAS COMPETENCIAS A LAS QUE SE CONTRIBUYE CON EL DESARROLLO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE/CURSO:

- Argumentación
- Objetividad
- Pensamiento divergente

DOMINIOS (Se toman de las competencias)	OBJETOS DE ESTUDIO (Contenidos, temas y subtemas)	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	METODOLOGÍA (Estrategias, secuencias, recursos didácticos)	EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO
<p>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación <p>B2.1 Comprende el concepto de desarrollo basado en el ejercicio de los Derechos humanos para la construcción de relaciones sociales, económicas y culturales de nuestras comunidades.</p> <p>B3.1 Desarrolla una conciencia histórica que contribuya al mejoramiento de los ámbitos social, educativo, cultural, ambiental, económico y político.</p>	<p>Objeto de aprendizaje I. Introducción a la Administración de Recursos Humanos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto de recurso humano y administración. <ol style="list-style-type: none"> 2. Estructuración de la administración de recursos humanos. <ol style="list-style-type: none"> 2.1. La administración del recurso humano. <ol style="list-style-type: none"> 2.1.1. Ejes estratégicos de la administración del recurso humano. <ol style="list-style-type: none"> 3. Responsabilidad del desarrollo del recurso humano. <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Trabajador. <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1. Patrón. <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1.1. responsabilidad social. 3.1.1.2. Responsabilidad social empresarial 4. El entorno y los cambios en la administración del recurso humano. <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Brecha salarial. 4.2 Discriminación laboral. <ol style="list-style-type: none"> 4.2.1 Tipos de discriminación laboral. 4.2.2 Importancia de la perspectiva 	<p>Identifica y explica la naturaleza, finalidad y significado de la actividad correspondiente a la administración y gestión del recurso humano dentro de una organización.</p>	<p>- Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p> <p>- Conferencias.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Trabajo individual.</p> <p>- Método Socrático.</p> <p>- Método Heurístico.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes de teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p> <p>- Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>- Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>

	<p>de género en el recurso humano.</p> <p>4.2.3 Retos de su implementación en la administración del recurso humano.</p> <p>5. Enfoque sistémico de la administración del recurso humano.</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje II. Planeación del Recurso Humano</p> <p>2.1. Concepto. 2.1.1. Finalidad de la planeación del recurso humano. 2.1.1.1. Organización del trabajo. 2.1.2. Objetivos de la planeación. 2.1.2.1. Económicos. 2.1.2.2. sociales. 2.1.2.3. Políticos. 2.1.2.4. Técnicos. 2.1.2.4.1. Estratégicos o generales. 2.1.2.4.2. Tácticos. 2.1.2.4.3. Operacionales. 2.2. Pronóstico de la demanda del recurso humano. 2.3. Oferta del recurso humano.</p>	<p>Identifica y conoce la forma de planeación correcta del recurso humano y la definición de los objetivos organizacionales, esenciales para el éxito de una organización.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p> <p>- Conferencias.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Trabajo individual.</p> <p>- Método Socrático.</p> <p>- Método Heurístico.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p> <p>- Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>- Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje III. Análisis de puestos.</p> <p>3.1 Información y requisitos sobre los</p>	<p>Es importante que las alumnas y alumnos comprendan la manera en que se deben llevar a cabo los estudios y aplicar</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p>

	<p>puestos de trabajo en una organización.</p> <p>3.2 Métodos principales para la obtención de información sobre los puestos de trabajo.</p> <p>3.3 Aplicación de la información obtenida en el análisis de puestos.</p> <p>Descripción, especificación y evaluación del desempeño de un puesto.</p>	<p>la información obtenida en el análisis de puestos dentro de una empresa, ya que esta información tiene múltiples aplicaciones dentro de los procesos de gestión del recurso humano.</p>	<p>-Método de proyectos.</p> <p>-Seminarios.</p> <p>-Simulaciones.</p> <p>-Expositivo.</p> <p>-Conferencias.</p> <p>-Trabajo colaborativo.</p> <p>-Trabajo individual.</p> <p>-Método Socrático.</p> <p>-Método Heurístico.</p>	<p>-Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>-Presentaciones.</p> <p>-Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>-Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje IV. Reclutamiento</p> <p>4.1 Concepto de reclutamiento.</p> <p>4.2. Proceso de Reclutamiento.</p> <p>4.3. Fuentes de Reclutamiento.</p> <p>4.3.1. interna.</p> <p>4.3.2. externa.</p> <p>4.3 Métodos de Reclutamiento.</p> <p>4.3.1. Internet.</p> <p>4.3.2. Publicidad.</p> <p>4.3.3. Universidades.</p> <p>4.3.3. Agencias de colocación; públicas y privadas.</p> <p>4.3.4. Llegada espontánea.</p> <p>4.3.5. Publicidad.</p> <p>4.3.6. internet.</p> <p>4.3.7. Recomendaciones.</p>	<p>Identificar y comprender la forma en que deben llevarse a cabo las actividades más comunes necesarias para el proceso de reclutamiento de personal dentro de una organización.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>-Método de proyectos.</p> <p>-Seminarios.</p> <p>-Simulaciones.</p> <p>-Expositivo.</p> <p>-Conferencias.</p> <p>-Trabajo colaborativo.</p> <p>-Trabajo individual.</p> <p>-Método Socrático.</p>	<p>-Informes de lectura</p> <p>-Participación en clase</p> <p>-Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>-Presentaciones.</p> <p>-Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>-Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>

			-Método Heurístico.	
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje V. Selección</p> <p>5.1 Importancia de la Selección</p> <p>5.2 Proceso de Selección.</p> <p>5.2.1. Consideraciones dentro del proceso de selección.</p> <p>5.2.1.1. Identificación de categoría sospechosa.</p> <p>5.2.1.2. Acciones para la eliminación de la discriminación laboral.</p> <p>5.2.2.3. Igualdad con enfoque en perspectiva de género.</p> <p>5.2.2.4. Equidad.</p> <p>5.3 Pruebas de selección.</p> <p>5.4 Entrevistas de Selección.</p> <p>5.4.1. Objetivo de la entrevista de selección.</p> <p>5.4.2. Preparación de la entrevista de selección.</p> <p>5.4.2.1. Ambiente físico y psicológico.</p> <p>5.4.3. Desarrollo de la entrevista.</p> <p>5.4.4. Cierre de la entrevista.</p>	<p>Identifica y conoce la forma en que deben realizarse las actividades más comunes que resultan necesarias para la selección de personal, con un enfoque inclusivo y aplicación de perspectiva de género.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>-Método de proyectos.</p> <p>-Seminarios.</p> <p>-Simulaciones.</p> <p>-Expositivo.</p> <p>-Conferencias.</p> <p>-Trabajo colaborativo.</p> <p>-Trabajo individual.</p> <p>-Método Socrático.</p> <p>-Método Heurístico.</p>	<p>-Informes de lectura</p> <p>-Participación en clase</p> <p>-Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>-Presentaciones.</p> <p>-Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>-Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>

	5.4.5. Evaluación del candidato.			
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje VI. Contratación.</p> <p>6.1. Concepto de contrato y relación laboral.</p> <p>6.1.1. Clasificación de trabajadores.</p> <p>6.1.1.1. Trabajador de base.</p> <p>6.1.1.2. Trabajador de confianza.</p> <p>6.1.1.3. Trabajador eventual.</p> <p>6.2 Tipos de contrato de trabajo.</p> <p>6.2.1. Contrato de tiempo indeterminado.</p> <p>6.2.2. Contrato tiempo determinado.</p> <p>6.2.3. Contrato a prueba.</p> <p>6.2.4. Contrato de capacitación inicial.</p> <p>6.3. subcontratación.</p> <p>6.3.1. Concepto.</p> <p>6.3.2. Elementos de la subcontratación.</p> <p>6.3.3. Responsabilidades de los sujetos de la subcontratación.</p> <p>6.4. Teletrabajo.</p> <p>6.4.1. Concepto.</p> <p>6.4.2. Elementos del teletrabajo.</p> <p>6.4.3. Condiciones de seguridad y salud.</p> <p>6.4.4. Obligaciones del patrón.</p> <p>6.4.5. NOM-037-STPS-2023.</p>	<p>Identifica y comprende el proceso adecuado para contratar personal, incluyendo los diversos tipos de contratos disponibles, así como características y alcances correspondientes.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p> <p>- Conferencias.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Trabajo individual.</p> <p>- Método Socrático.</p> <p>- Método Heurístico.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p> <p>- Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>- Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>

	6.5. Características y elementos de los contratos de trabajo.			
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje VII. Capacitación y Desarrollo de Personal.</p> <p>7.1 Importancia de la capacitación. 7.2 Detección de las necesidades de capacitación. 7.3 Programas de Capacitación. 7.4 Evaluación de la Capacitación. 7.5 Obligaciones de capacitación y adiestramiento de acuerdo a la LFT. 7.6 Autoridades en materia de capacitación y adiestramiento. 7.6 Planeación de la carrera profesional, necesidades del empleado y desarrollo profesional.</p>	<p>Es fundamental identificar y comprender la forma en que las necesidades de cada área de la organización se deben reconocer, con el fin de llevar a cabo las acciones más habituales para lograr una capacitación y desarrollo de personal efectivos.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p> <p>- Conferencias.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Trabajo individual.</p> <p>- Método Socrático.</p> <p>- Método Heurístico.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p> <p>- Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>- Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje VIII. Evaluación del Desempeño.</p> <p>8.2. Concepto. 8.1 Objetivos de la evaluación. 8.2 Métodos de la evaluación. 8.2.1 Método escalas gráficas. 8.2.1.1. Escalas gráficas continuas.</p>	<p>Es fundamental para el alumno comprender y dominar el proceso de evaluación del desempeño del personal, así como sus principales métodos.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p>

	8.2.1.2. Escalas gráficas semicontinuas. 8.2.1.3. Escalas gráficas discontinuas. 8.2.2 Método Elección forzosa. 8.2.3. Método de investigación de campo. 8.2.4. Método de comparación de pares. 8.2.4. Método de Autoevaluación. 8.3 Evaluación, resultados y retroalimentación.		-Conferencias. -Trabajo colaborativo. -Trabajo individual. -Método Socrático. -Método Heurístico.	-Trabajos individuales y en grupo. -Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p style="text-align: center;">Objeto de aprendizaje IX. Planes de Prestaciones y Administración de la Compensación.</p> 9.1 Valor del puesto de trabajo dentro de una organización. 9.2. Clasificación de los puestos de trabajo. 9.3. Sueldos y Salarios. 9.1.1 Determinación de niveles de compensación. 9.2. Incentivos y participación en las utilidades. 9.3. Plan de previsión social. 9.4. Administración de prestaciones y servicios. 9.4 Seguridad social. 9.4.1. Instituciones de seguridad social.	Identifica y conoce la metodología adecuada para la elaboración de planes de prestaciones y gestión de compensaciones dentro de la empresa.	Aprendizaje basado en problemas (ABP). - Estudio de casos. -Método de proyectos. -Seminarios. -Simulaciones. -Expositivo. -Conferencias. -Trabajo colaborativo. -Trabajo individual. -Método Socrático. -Método Heurístico.	-Informes de lectura -Participación en clase -Exámenes teórico-prácticos. - Presentaciones. -Trabajos individuales y en grupo. -Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.

	9.4.2. Derechos de seguridad social. 9.4.3. Cuotas obrero-patronales.			
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje X. Relaciones de la Empresa con el Sindicato.</p> <p>10.1 Problemática de las relaciones colectivas de trabajo. 10.2 Sindicato. 10.2.1. Concepto. 10.2.2. Representación del sindicato. 10.3. Negociaciones Colectivas. 10.4. Contrato colectivo.</p>	<p>Posee la capacidad de identificar y analizar la dinámica que se establece entre las empresas y los sindicatos de trabajadores, así como las negociaciones que llevan a cabo.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p> <p>- Expositivo.</p> <p>- Conferencias.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Trabajo individual.</p> <p>- Método Socrático.</p> <p>- Método Heurístico.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p> <p>- Trabajos individuales y en grupo.</p> <p>- Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación <p>B2.4 Conoce los principales acuerdos internacionales que permiten conocer las</p>	<p>Objeto de aprendizaje XI. Seguridad e Higiene y medio ambiente en el Trabajo</p> <p>11.1 Antecedentes. 11.2. Trabajo digno, artículo 123 constitucional. 11.2 Objetivos de la Seguridad e Higiene. 11.4 Comisiones mixtas.</p>	<p>Identificar y analizar los objetivos relacionados con la seguridad e higiene en una empresa, así como la implementación de las normativas fundamentales en los lugares de trabajo.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP).</p> <p>- Estudio de casos.</p> <p>- Método de proyectos.</p> <p>- Seminarios.</p> <p>- Simulaciones.</p>	<p>- Informes de lectura</p> <p>- Participación en clase</p> <p>- Exámenes teórico-prácticos.</p> <p>- Presentaciones.</p>

<p>acciones para la atención de los grupos en condiciones de vulnerabilidad.</p>	<p>11.4.1. Clasificación de comisiones. 11.4.2. Integración de comisiones. 11.4.3. Sanciones y autoridad sancionadora.</p>		<p>-Expositivo. -Conferencias. -Trabajo colaborativo. -Trabajo individual. -Método Socrático. -Método Heurístico.</p>	<p>-Trabajos individuales y en grupo. -Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos judiciales • Jurisprudencia • Sociología • Ponderación 	<p>Objeto de aprendizaje XII. Ley Federal de Protección de Datos Personales.</p> <p>12.1. Concepto. 12.1.2. Diferencia de datos personales y datos sensibles. 12.2. Objetivos de la LFPDP. 12.3. Obligaciones de la empresa derivadas de la LFPDP. 12.4. Sanciones.</p>	<p>Puede identificar y analizar los antecedentes y objetivos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales (LFPDP), así como reconocer los distintos tipos de datos y gestionarlos con el tratamiento apropiado.</p>	<p>Aprendizaje basado en problemas (ABP). - Estudio de casos. -Método de proyectos. -Seminarios. -Simulaciones. -Expositivo. -Conferencias. -Trabajo colaborativo. -Trabajo individual. -Método Socrático. -Método Heurístico.</p>	<p>-Informes de lectura -Participación en clase -Exámenes teórico-prácticos. -Presentaciones. -Trabajos individuales y en grupo. -Aplicación de soluciones a desafíos en el ámbito de recursos humanos.</p>

FUENTES DE INFORMACIÓN (Bibliografía, direcciones electrónicas)	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (Criterios, ponderación e instrumentos)
<p>Bibliografía básica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dessler, Gary y Ricardo Varela, Administración de recursos humanos, Enfoque Latinoamericano, 5° ed., Pearson Educación, México, 2011. 2. Munch Galindo, Lourdes, Administración del Capital Humano, la gestión del activo más valioso de la organización. Editorial Trillas, 1° Edición. ISBN: 9789682473418. 3. Davis Keith, Werther William B. Jr. Administración de Personal y Recursos Humanos, Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill, México 2000. Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones, Novena Edición en español, Edición Mc Graw. 4. Martín González, Socorro Olivares, Nancy González y Juan Ramos, Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humano, Grupo Editorial Patria, 2013. 5. Ley Federal del Trabajo. 6. Ley del Seguro social. 7. Normas Oficiales Mexicanas aplicables a la materia (NOM-035-STPS-2018, NOM-036-STPS-2018, NOM-019-STPS-2011, NOM-037-STPS-2023, entre otras). 	<p>Estrategias de evaluación implementadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expositivo. <p>Es una estrategia de comunicación y enseñanza que se utiliza para presentar información de manera clara y objetiva. Este enfoque se centra en la transmisión de hechos, conceptos o ideas de manera organizada y sistemática, con el propósito de informar o explicar un tema específico a un público objetivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método socrático. <p>Es un enfoque educativo que se basa en el diálogo, la pregunta, la reflexión crítica y la búsqueda activa de la verdad. Su objetivo es fomentar el pensamiento independiente y el descubrimiento del conocimiento a través de la autoindagación y el razonamiento lógico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Método Heurístico. <p>Son enfoques prácticos que se utilizan para resolver problemas de manera aproximada cuando no es posible o práctico encontrar una solución exacta.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conferencias. <p>Son una herramienta valiosa para evaluar no solo el conocimiento de los estudiantes, sino también sus habilidades de presentación y comunicación. Fomentan la investigación, el pensamiento crítico y el aprendizaje activo, y preparan a los estudiantes para enfrentar desafíos tanto en el ámbito académico como en el profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo individual. <p>Es una estrategia de evaluación efectiva para medir el desempeño y el conocimiento de forma independiente. Hay que proporcionar orientación y retroalimentación adecuadas para el desarrollo de los participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo colaborativo.

puede ser una forma efectiva de medir no solo el conocimiento y las habilidades de los participantes, sino también su capacidad para trabajar en equipo, comunicarse eficazmente y resolver problemas en un entorno colaborativo.

- Aprendizaje basado en problemas (ABP).

Se centra en la aplicación práctica de conocimientos y habilidades para resolver problemas auténticos. Esta aproximación a la evaluación promueve el aprendizaje activo y fomenta el desarrollo de habilidades y competencias relevantes para el mundo real.

- Estudio de casos.

La estrategia de evaluación puede variar según el contexto y los objetivos específicos de tu estudio de caso.

- Caso práctico.

Es un plan o enfoque sistemático para evaluar el desempeño o la eficacia de un proceso, proyecto o situación.

- Pruebas escritas.

Son una estrategia comúnmente utilizada en diversos contextos educativos y profesionales.

- Proyectos.

La estrategia como método de evaluación de proyectos es una aproximación que se centra en analizar cómo un proyecto contribuye a los objetivos y metas.

- Lista de cotejo.

Son herramientas de evaluación utilizadas para medir el desempeño de los estudiantes en relación con una serie de criterios o estándares específicos.

- Prueba de preguntas abiertas y cerradas

La combinación de preguntas abiertas y cerradas en una prueba de competencias puede brindar una evaluación más completa y precisa de las habilidades y conocimientos de los y las participantes.

Formas de evaluación:

- **Heteroevaluación:** *La heteroevaluación es un tipo de evaluación en la cual una persona, generalmente un evaluador externo o alguien distinto al estudiante o al sujeto evaluado, examina y evalúa el desempeño, conocimientos, habilidades o competencias de otra persona.*
- **Coevaluación:** *Es un proceso de evaluación en el cual varias personas, generalmente compañeros o colaboradores que trabajan en un proyecto o actividad conjunta, se evalúan mutuamente para proporcionar retroalimentación y calificaciones sobre el desempeño de los demás.*
- **Autoevaluación:** *Implica que la persona que está siendo evaluada es la que realiza la evaluación de su propio desempeño o conocimientos.*

Objeto de aprendizaje I. Introducción a la administración de recursos humanos.

- Expositivo.
- Método socrático.
- Método Heurístico.
- Conferencias.
- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje II. Planeación del Recurso Humano

- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Conferencias.
- Método de proyectos.
- Trabajo colaborativo.

- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Coevaluación y heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje III. Análisis de puestos.

- Conferencias.
- Expositivo.
- Método socrático.

- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje IV. Reclutamiento

- Expositivo.
- Método socrático.
- Método Heurístico.
- Conferencias.

- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje V. Selección

- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Expositivo.
- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje VI. Contratación.

- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Expositivo.
- Conferencias.

- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación.

Objeto de aprendizaje VIII. Evaluación del

Desempeño.

- Método socrático.
- Conferencias.
- Expositivo.
- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación y autoevaluación.

**Objeto de aprendizaje IX.
Planes de Prestaciones y Administración de la
Compensación.**

- Conferencias.
- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Trabajo individual.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación y autoevaluación.

**Objeto de aprendizaje X.
Relaciones de la Empresa con el Sindicato.**

- Trabajo individual.
- Método socrático.
- Conferencias

Tipo de evaluación: Heteroevaluación y autoevaluación.

**Objeto de aprendizaje XI.
Seguridad e Higiene y medio ambiente en el Trabajo**

- Trabajo individual.
- Conferencias.
- Aprendizaje basado en problemas (ABP).
- Estudio de casos.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación y autoevaluación.

**Objeto de aprendizaje XII.
Ley Federal de Protección de Datos
Personales.**

- Trabajo individual.
- Método socrático.

- Conferencias.
- Expositivo.
- Caso práctico.

Tipo de evaluación: Heteroevaluación y autoevaluación

Instrumentos para la valoración de evidencias de desempeño:

1. Pruebas escritas.
2. Proyectos.
3. Listas de cotejo.
4. Prueba de competencias con preguntas abiertas y cerradas.

Ponderación:

**Trabajos extra clase de equipo e individuales
20%**

Dos exámenes parciales	20%
Participación y asistencia	10%
Examen ordinario final	50%

CRONOGRAMA DEL AVANCE PROGRAMÁTICA

Objetos de Estudio	Semanas															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
OBJETO DE ESTUDIO 1																
OBJETO DE ESTUDIO 2																
OBJETO DE ESTUDIO 3																
OBJETO DE ESTUDIO 4:																
OBJETO DE ESTUDIO 5:																
OBJETO DE ESTUDIO 6:																
OBJETO DE ESTUDIO 7:																
OBJETO DE ESTUDIO 8:																
OBJETO DE ESTUDIO 9:																
OBJETO DE ESTUDIO 10:																
OBJETO DE ESTUDIO 11:																
OBJETO DE ESTUDIO 12:																