

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Nombre de la asignatura	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	Resultado de aprendizaje de la asignatura:	Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar planes y programas de capacitación, e implementarlos para que promuevan el desarrollo del talento, considerando la actividad, la dimensión y los objetivos de las organizaciones
Periodo	7	EAP	Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

COMPETENCIA	CRITERIOS	ESPECIFICACIÓN DEL NIVEL DE LOGRO	NIVEL
Gestión organizacional Analiza y evalúa las funciones de marketing, finanzas, contabilidad y recursos humanos aplicando herramientas e instrumentos de gestión, en organizaciones públicas o privadas.	Marketing	Identifica necesidades en los consumidores que constituyen oportunidades de negocios, sobre la base de la investigación de mercados; analiza estrategias de marketing estratégico y marketing operativo.	2
Reclutamiento y selección Diseña un plan de reclutamiento y selección basado en competencias de acuerdo con el perfil solicitado.	Selección y orientación de los recursos humanos	Analiza aspectos sobre la selección y orientación de los recursos humanos, como: definición, formas, instrumentos de selección y orientación, y aspectos a considerar en la elección de instrumentos.	2
Gestión del talento humano Formula un plan de recursos humanos basado en competencias considerando la planificación estratégica, formación y desarrollo, evaluación, compensación de acuerdo con las necesidades de la organización.	Formación y desarrollo de los recursos humanos	Propone y analiza formas de determinar las necesidades de formación, programas de formación y la gestión y planificación de la carrera profesional considerando las mejores prácticas o tendencias en estos temas.	3

Unidad 1	Nombre de la unidad	Importancia estratégica de la capacitación	Resultado de aprendizaje de la unidad	Duración en horas	24		
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asincrónicas de aprendizaje autónomo (Estudiante - Aula virtual)
1	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de la asignatura y el sílabo - Importancia, finalidad y objetivos de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de comprender y analizar la importancia, finalidad y objetivos de la capacitación bajo un enfoque sistémico. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: El docente y los estudiantes se presentan y comparten expectativas respecto al desarrollo de la asignatura. - Se realiza la introducción de la asignatura y presentación del sílabo. - D: Se aplica evaluación de entrada. - Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión. - Se presenta el tema central de la sesión. - Se explica el contenido de los temas - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. <p>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Evaluación individual teórica / Prueba objetiva</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas. - Video "Las 3 Historias De Mi Vida" https://www.youtube.com/watch?v=ZVxD6W9qUU 	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en Foro del aula virtual. ¿Por qué es importante la capacitación en las organizaciones?
	4P	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo práctico 		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado, - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase. 	<ul style="list-style-type: none"> - Video "¿Por qué es importante la capacitación?" https://www.youtube.com/watch?v=3X9POWRoGiU - Lectura ¿Sabes cuál es la importancia de la capacitación en una empresa? https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa 	Aprendizaje experiencial	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

2	2T	- La relación de capacitación con la planeación estratégica	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de conocer, comprender, analizar y concluir la relación de la capacitación con la planeación estratégica en el entorno organizacional.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. ¿Qué papel juega la capacitación dentro de la planeación estratégica de una organización?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase	- Video. "Planeación estratégica" https://www.youtube.com/watch?v=WafFwYQaiow - Lectura. La importancia de la capacitación en el ámbito de la gestión estratégica https://medium.com/tantum/la-importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-en-el-%C3%A1mbito-de-la-gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-2a486ff5997d	Aprendizaje experiencial	
3	2T	- Proceso de capacitación	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de conocer, comprender, analizar y concluir el proceso de la capacitación aplicado de manera sistémica.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. ¿Qué aspectos debemos tener en cuenta en el proceso de capacitación?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase	- Video. Los 4 Principios para una Capacitación Efectiva. https://www.youtube.com/watch?v=-AQNYzhE7UY Lectura. Los pasos del proceso de capacitación https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html	Aprendizaje experiencial	
4	2T	- Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DNC)	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de identificar, comprender y analizar las partes de un Diagnóstico de necesidades de capacitación en un contexto organizacional.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. ¿Cuál es la importancia del DNC?

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase <p>C1 – SC1 Elaboración grupal de una infografía / Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Video. ¿Cómo Detectar Necesidades de Capacitación? https://www.youtube.com/watch?v=3vHmwm8VINw&t=22s - Lectura. Necesidades de capacitación: ¡prepara a tu equipo de trabajo adecuadamente! https://www.crehana.com/blog/transformacion-cultural/necesidades-capacitacion/ 	Método de casos (MC)	
--	-----------	-----------------------	--	---	--	----------------------	--

Unidad 2		Nombre de la unidad	Tendencias y métodos y planes en la capacitación	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar métodos y programas de capacitación integral a partir del plan maestro de capacitación.		Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asíncronas de aprendizaje autónomo (Estudiante – Aula virtual)	
5	2T	- Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de identificar los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación y elaborar un diagnóstico de las necesidades de	<ul style="list-style-type: none"> - I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes 	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en Foro del aula virtual. - ¿Qué herramientas ayudan para el DNC? 	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Desarrollo práctico	capacitación de acuerdo con el entorno de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase 	<ul style="list-style-type: none"> - Video. La mejor Herramienta para detectar necesidades de formación https://www.youtube.com/watch?v=WpObdlFktVM Lectura. Técnicas e instrumentos para detectar las necesidades de capacitación. https://empredepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html 	Aprendizaje experiencial	
6	2T	- Diseño de un programa de capacitación para una organización	- Al finalizar el estudiante será capaz de planear un programa de capacitación para una organización.	<ul style="list-style-type: none"> - I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes 	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - ¿Qué aspectos debemos tener en cuenta al momento de diseñar un programa de capacitación?
	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase 	<ul style="list-style-type: none"> - Video. Cómo crear el área de Capacitación https://www.youtube.com/watch?v=n1KeD0etnWg Lectura. Pasos para diseñar un plan de capacitación en la empresa https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pasos-para-disenar-un-plan-de-capacitacion-en-la-empresa 	Método de casos (MC)	
7	2T	- Implementación de un programa de capacitación	- Al finalizar el estudiante será capaz de implementar un programa de capacitación de acuerdo con la situación planteada.	<ul style="list-style-type: none"> - I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes 	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Desarrollo práctico		<p>- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase.</p> <p>- D: Visualización de video</p> <p>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado.</p> <p>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</p> <p>- Lectura de artículo.</p> <p>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada.</p> <p>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</p> <p>- Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura.</p> <p>C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</p> <p>- Comentarios finales.</p> <p>Indicaciones para la siguiente clase</p> <p>C1 – SC2 Ejercicios grupales de análisis de casos: Hell Kitchen / Rúbrica de evaluación</p>	<p>- Video.</p> <p>Tipos de capacitación https://www.youtube.com/watch?v=HqvcR67figI</p> <p>Evaluación del Impacto de la Capacitación https://www.youtube.com/watch?v=Z-7BiFhbHU</p> <p>Lectura. ¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización? https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cual-es-el-impacto-de-la-capacitacion-del-personal-en-la-organizacion#:~:text=Organizaci%C3%B3n%3A%20la%20capacitaci%C3%B3n%20facilita%20una,las%20capacitaciones%20de%20la%20empresa</p>	Aprendizaje experiencial	
8	2T	- Evaluación del impacto de la capacitación	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de comprender la evaluación del impacto de la capacitación	<p>I: Se da a conocer el propósito de la sesión</p> <p>- D: Se explica el tema a partir de una PPT</p> <p>-C: Se da las conclusiones de los temas expuestos.</p>		Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	
	4P		- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de demostrar los aprendizajes adquiridos en las unidades 1 y 2.	EVALUACIÓN PARCIAL Actividad grupal parcial de minicapacitación / Rúbrica de evaluación			

Unidad 3		Nombre de la unidad	Gestión por competencias	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la importancia y elementos que intervienen en el modelo de gestión por competencias	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asíncronas de aprendizaje autónomo (Estudiante – Aula virtual)

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

9	2T	- Competencias: definición y clasificación	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de conocer y comprender la definición y clasificación de las competencias de los colaboradores en una organización.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - ¿Defina, clasifique y explique las competencias laborales?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase	- Video. Competencias Laborales https://www.youtube.com/watch?v=5PxsgVgT-WU ¿Qué son las competencias laborales? https://www.youtube.com/watch?v=DnaWugbGcnY Lectura. Competencias laborales: qué son, para qué sirven y cómo evaluarlas. https://blog.acsendo.com/que-son-competencias-laborales	Aprendizaje experiencial	
10	2T	- Gestión por competencias. Objetivos y beneficios de un sistema de gestión de RRHH por competencias	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de analizar y explicar los objetivos y beneficios de un sistema de gestión de RRHH por competencias en el mundo de las organizaciones.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - ¿Cuáles son los beneficios de la gestión del talento humano por competencias?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase	- Video. Gestión por competencias por Martha Alles https://www.youtube.com/watch?v=smdlBjr4784 Gestión del talento por competencias https://www.youtube.com/watch?v=HOtYprcrt5M&t=441s Lectura. Todo sobre la gestión por competencias en recursos humanos. https://factorialhr.es/blog/gestion-competencias-rrhh/	Método de casos (MC)	
11	2T	- Planificación de recursos humanos por competencias	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de analizar y valorar la planificación de RRHH por competencias como factor de ventaja competitiva en las organizaciones.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - ¿Cuál es la importancia de la planificación del talento humano por competencias?

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase 	<ul style="list-style-type: none"> - Video. Cómo hacer un plan de recursos humanos que funcione https://www.youtube.com/watch?v=rQEphnNN_CQ Etapas de la planeación de recursos humanos. https://www.youtube.com/watch?v=ak8HD8D17a0 Lectura. Planeación de la gestión del talento humano en épocas de crisis https://infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/planeacion-de-la-gestion-del-talento-humano-en-epocas-de-crisis/ 	Aprendizaje experiencial	
12	2T	- Inducción del personal	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de desarrollar una inducción de personal de acuerdo a la problemática dispuesta.	<ul style="list-style-type: none"> - I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes 	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en Foro del aula virtual. - ¿Qué pasos de la inducción de personal omitiría sin afectar los resultados propuestos para la organización?
	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase <p>C2 – SC1 Control de lectura / Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Video. ¿Qué es el Onboarding y para qué sirve? https://www.youtube.com/watch?v=dO5eIMJs_0 Cómo realizar un onboarding creativo https://www.youtube.com/watch?v=uf0R4-HEW2g Lectura. Onboarding para Empresas: concepto, proceso y herramientas https://factorialhr.es/blog/onboarding-para-empresas-concepto-proceso-herramientas/ 	Método de casos (MC)	

Unidad 4		Nombre de la unidad	Plan de desarrollo del talento	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de desarrollo de talento de manera sistemática.	Duración en horas	24
Semana	Horas / Tipo de sesión	Temas y subtemas	Propósito	Actividades para la enseñanza - aprendizaje (Docente - Estudiante)	Recursos	Metodología / Estrategias	Actividades asincrónicas de aprendizaje autónomo (Estudiante – Aula virtual)

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE
MODALIDAD PRESENCIAL

13	2T	- Coaching y mentoring para el desarrollo de competencias	- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de distinguir y analizar las diferencias y beneficios del coaching y el mentoring para el desarrollo de competencias de los colaboradores de una organización.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - ¿Cuál es la diferencia entre coaching y mentoring y cuál es la importancia de cada uno de ellos?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase	- Video. ¿Qué significa ser un gerente coach? https://www.youtube.com/watch?v=4wfvjWVsek Coaching empresarial vs. Mentoring https://www.youtube.com/watch?v=arR465lnLE4 Lectura. Coaching para empresas: qué es, cómo funciona y cuáles son sus beneficios. https://www.bbva.com/es/coaching-para-empresas-que-es-como-funciona-y-cuales-son-sus-beneficios/	Método de casos (MC)	
14	2T	- Diseño de un diccionario de competencias	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de elaborar un diccionario de competencias de acuerdo con las pautas establecidas.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. ¿Por qué es importante asignar competencias dentro de una empresa?
	4P	- Desarrollo práctico		- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Lectura de artículo. - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura. C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. Indicaciones para la siguiente clase	- Video. Recursos Humanos diccionario de conferencias https://www.youtube.com/watch?v=gEalcGvUC7E Lectura. ¿Qué es un diccionario de competencias y para qué sirve? https://blog.acsendo.com/diccionario-de-competencias ¿Cómo diseñar un diccionario de competencias laborales? https://www.sesamehr.es/blog/diccionario-de-competencias-laborales-dpt/	Aprendizaje experiencial	
15	2T	- Plan de carrera y desarrollo del talento	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de analizar, explicar y valorar el plan de carrera y desarrollo del talento de los colaboradores de una organización.	- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas. - Se comunica el logro de aprendizaje. - D: Presentación del tema central de la sesión. - Se desarrolla el contenido del tema. - Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	-

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE
MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase. - D: Visualización de video - Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Desarrollo de caso. - Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso. - Presentan el trabajo realizado de forma escrita. - Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso. - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. - Comentarios finales. - Indicaciones para la siguiente clase <p>C2 -SC2 Informe grupal: medición de competencia asignada / Rúbrica de evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Video. Planes de Carrera: Qué son y como hacerlos https://www.youtube.com/watch?v=he57-FpcGYE La Nueva Gestión del Talento: Construyendo compromiso https://www.youtube.com/watch?v=XcQOJQ8O0Mc Lectura. Plan de Carrera Profesional ¿Qué es y cómo elaborarlo? https://www.conavalsi.com/blog/como-elaborar-un-plan-de-carrera-profesional 	Método de casos (MC)	
16	2T	- Integración de la capacitación para el desarrollo del talento	- Al finalizar la sesión el estudiante será capaz de comprender el tema de integración de la capacitación para el desarrollo humano	<ul style="list-style-type: none"> - I: Se da a conocer el propósito de la sesión - D: Se explica el tema a partir de una PPT - C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes. 	-	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	
	4P		- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de demostrar los aprendizajes adquiridos de las unidades 1,2,3 y 4.	<p>EVALUACIÓN FINAL Actividad grupal de mini capacitación / Rúbrica de evaluación</p>	-		