

## HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

### MODALIDAD PRESENCIAL

<b>Nombre de la asignatura</b>	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano	<b>Resultado de aprendizaje de la asignatura:</b>	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
<b>Periodo</b>	7	<b>EAP</b>	Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos

COMPETENCIA	CRITERIOS	ESPECIFICACIÓN DEL NIVEL DE LOGRO	NIVEL
<b>Gestión organizacional</b> Analiza y evalúa las funciones de marketing, finanzas, contabilidad y recursos humanos aplicando herramientas e instrumentos de gestión, en organizaciones públicas o privadas.	<b>Marketing</b>	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
<b>Reclutamiento y selección</b> Diseña un plan de reclutamiento y selección basado en competencias de acuerdo con el perfil solicitado.	<b>Selección y orientación de los recursos humanos</b>	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
<b>Gestión del talento humano</b> 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.	<b>Formación y desarrollo de los recursos humanos</b>	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"> <li>- Presentación de la asignatura y el sílabo</li> <li>- Importancia, finalidad y objetivos de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de comprender y analizar la importancia, finalidad y objetivos de la capacitación bajo un enfoque sistémico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I: El docente y los estudiantes se presentan y comparten expectativas respecto al desarrollo de la asignatura.</li> <li>- Se realiza la introducción de la asignatura y presentación del sílabo.</li> <li>- D: Se aplica evaluación de entrada.</li> <li>- Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión.</li> <li>- Se presenta el tema central de la sesión.</li> <li>- Se explica el contenido de los temas</li> <li>- Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas.</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</li> </ul> <p><b>EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b> <b>Evaluación individual teórica / Prueba objetiva</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diapositivas.</li> <li>- Video</li> <li>"Las 3 Historias De Mi Vida"</li> <li><a href="https://www.youtube.com/watch?v=ZVxD6W9qUU">https://www.youtube.com/watch?v=ZVxD6W9qUU</a></li> </ul>	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en Foro del aula virtual.</li> <li><b>¿Por qué es importante la capacitación en las organizaciones?</b></li> </ul>
	4P	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo práctico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al finalizar la sesión, el estudiante será capaz de comprender y analizar la importancia, finalidad y objetivos de la capacitación bajo un enfoque sistémico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase.</li> <li>- D: Visualización de video.</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado,</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Lectura de artículo.</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura.</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</li> <li>- Comentarios finales.</li> <li>- Indicaciones para la siguiente clase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Video</li> <li>"¿Por qué es importante la capacitación?"</li> <li><a href="https://www.youtube.com/watch?v=3X9POWRoGiU">https://www.youtube.com/watch?v=3X9POWRoGiU</a></li> <li>- Lectura</li> <li>¿Sabes cuál es la importancia de la capacitación en una empresa?</li> <li><a href="https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa">https://www.cofide.mx/blog/sabes-cual-es-la-importancia-de-la-capacitacion-en-una-empresa</a></li> </ul>	Aprendizaje experiencial	

## HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

### MODALIDAD PRESENCIAL

<b>2</b>	<b>2T</b>	- 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. <b>¿Qué papel juega la capacitación dentro de la planeación estratégica de una organización?</b>
	<b>4P</b>	- 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. <b>"Planeación estratégica"</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=WaffwYQaiow">https://www.youtube.com/watch?v=WaffwYQaiow</a> - Lectura. <b>La importancia de la capacitación en el ámbito de la gestión estratégica</b> <a href="https://medium.com/tantum/la-importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-en-el-%C3%A1mbito-de-la-gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-2a486ff5997d">https://medium.com/tantum/la-importancia-de-la-capacitaci%C3%B3n-en-el-%C3%A1mbito-de-la-gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-2a486ff5997d</a>	Aprendizaje experiencial	
<b>3</b>	<b>2T</b>	- 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. <b>¿Qué aspectos debemos tener en cuenta en el proceso de capacitación?</b>
	<b>4P</b>	- 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. <b>Los 4 Principios para una Capacitación Efectiva.</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=-AQNYzhE7UY">https://www.youtube.com/watch?v=-AQNYzhE7UY</a> Lectura. <b>Los pasos del proceso de capacitación</b> <a href="https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html">https://emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html</a>	Aprendizaje experiencial	
<b>4</b>	<b>2T</b>	- 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. <b>¿Cuál es la importancia del DNC?</b>

## HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

### MODALIDAD PRESENCIAL

	<b>4P</b>	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> <li>- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase.</li> <li>- D: Visualización de video</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Desarrollo de caso.</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso.</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</li> <li>- Comentarios finales.</li> <li>- Indicaciones para la siguiente clase</li> </ul> <p><b>C1 – SC1</b> <b>Elaboración grupal de una infografía / Rúbrica de evaluación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Video.</li> <li><b>¿Cómo Detectar Necesidades de Capacitación?</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=3vHmwm8VINw&amp;t=22s">https://www.youtube.com/watch?v=3vHmwm8VINw&amp;t=22s</a></li> <li>- Lectura.</li> <li><b>Necesidades de capacitación: ¡prepara a tu equipo de trabajo adecuadamente!</b> <a href="https://www.crehana.com/blog/transformacion-cultural/necesidades-capacitacion/">https://www.crehana.com/blog/transformacion-cultural/necesidades-capacitacion/</a></li> </ul>	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"> <li>- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas.</li> <li>- Se comunica el logro de aprendizaje.</li> <li>- D: Presentación del tema central de la sesión.</li> <li>- Se desarrolla el contenido del tema.</li> <li>- Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes</li> </ul>	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en Foro del aula virtual.</li> <li>- <b>¿Qué herramientas ayudan para el DNC?</b></li> </ul>	

## 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"> <li>- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase.</li> <li>- D: Visualización de video</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Lectura de artículo.</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión de la lectura realizada.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre la lectura.</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</li> <li>- Comentarios finales.</li> <li>- Indicaciones para la siguiente clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Video.</li> <li><b>La mejor Herramienta para detectar necesidades de formación</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=WpObdlFktVM">https://www.youtube.com/watch?v=WpObdlFktVM</a></li> <li>Lectura.</li> <li><b>Técnicas e instrumentos para detectar las necesidades de capacitación.</b> <a href="https://empredepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html">https://empredepyme.net/tecnicas-e-instrumentos-para-detectar-las-necesidades-de-capacitacion.html</a></li> </ul>	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"> <li>- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas.</li> <li>- Se comunica el logro de aprendizaje.</li> <li>- D: Presentación del tema central de la sesión.</li> <li>- Se desarrolla el contenido del tema.</li> <li>- Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes</li> </ul>	- Diapositivas.	Aprendizaje colaborativo	- Participación en Foro del aula virtual. - <b>¿Qué aspectos debemos tener en cuenta al momento de diseñar un programa de capacitación?</b>
	4P	- Desarrollo práctico		<ul style="list-style-type: none"> <li>- I: Se da a conocer el propósito de aprendizaje de la sesión de clase.</li> <li>- D: Visualización de video</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el resumen, el análisis y la conclusión del video mostrado.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Desarrollo de caso.</li> <li>- Los estudiantes, en equipos, realizan el desarrollo del caso.</li> <li>- Presentan el trabajo realizado de forma escrita.</li> <li>- Los estudiantes realizan una breve exposición del trabajo presentado sobre el caso.</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</li> <li>- Comentarios finales.</li> <li>- Indicaciones para la siguiente clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Video.</li> <li><b>Cómo crear el área de Capacitación</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=n1KeD0etnWg">https://www.youtube.com/watch?v=n1KeD0etnWg</a></li> <li>Lectura.</li> <li><b>Pasos para diseñar un plan de capacitación en la empresa</b> <a href="https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pasos-para-disenar-un-plan-de-capacitacion-en-la-empresa">https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pasos-para-disenar-un-plan-de-capacitacion-en-la-empresa</a></li> </ul>	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"> <li>- I: Revisión de saberes previos a través de preguntas.</li> <li>- Se comunica el logro de aprendizaje.</li> <li>- D: Presentación del tema central de la sesión.</li> <li>- Se desarrolla el contenido del tema.</li> <li>- Formación de equipos colaborativos para discusión de preguntas</li> <li>- C: Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes</li> </ul>	- 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><b>C:</b> Construcción de las ideas más importantes con participación de los estudiantes.</p> <p>- Comentarios finales.</p> <p>Indicaciones para la siguiente clase</p> <p><b>C1 – SC2</b> Ejercicios grupales de análisis de casos: Hell Kitchen / Rúbrica de evaluación</p>	<p>- Video.</p> <p><b>Tipos de capacitación</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HqvcR67figI">https://www.youtube.com/watch?v=HqvcR67figI</a></p> <p><b>Evaluación del Impacto de la Capacitación</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Z-7BiFhbHU">https://www.youtube.com/watch?v=Z-7BiFhbHU</a></p> <p>Lectura. <b>¿Cuál es el impacto de la capacitación del personal en la organización?</b> <a href="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,%20las%20capacitaciones%20de%20la%20empresa">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,%20las%20capacitaciones%20de%20la%20empresa</a></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.	<b>EVALUACIÓN PARCIAL</b> Actividad grupal parcial de minicapacitación / Rúbrica de evaluación			

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

## 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. - <b>¿Defina, clasifique y explique las competencias laborales?</b>
	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. <b>Competencias Laborales</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=5PxsgVqT-WU">https://www.youtube.com/watch?v=5PxsgVqT-WU</a> <b>¿Qué son las competencias laborales?</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=DnaWugbGcnY">https://www.youtube.com/watch?v=DnaWugbGcnY</a>  Lectura. <b>Competencias laborales: qué son, para qué sirven y cómo evaluarlas.</b> <a href="https://blog.acsendo.com/que-son-competencias-laborales">https://blog.acsendo.com/que-son-competencias-laborales</a>	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. - <b>¿Cuáles son los beneficios de la gestión del talento humano por competencias?</b>
	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. <b>Gestión por competencias por Martha Alles</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=smdlBjr4784">https://www.youtube.com/watch?v=smdlBjr4784</a>  <b>Gestión del talento por competencias</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=HOtYprcrt5M&amp;t=441s">https://www.youtube.com/watch?v=HOtYprcrt5M&amp;t=441s</a>  Lectura. <b>Todo sobre la gestión por competencias en recursos humanos.</b> <a href="https://factorialhr.es/blog/gestion-competencias-rrhh/">https://factorialhr.es/blog/gestion-competencias-rrhh/</a>	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. - <b>¿Cuál es la importancia de la planificación del talento humano por competencias?</b>

## HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

### MODALIDAD PRESENCIAL

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

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

## 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. - <b>¿Cuál es la diferencia entre coaching y mentoring y cuál es la importancia de cada uno de ellos?</b>
	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. <b>¿Qué significa ser un gerente coach?</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=4wfvjWVsek">https://www.youtube.com/watch?v=4wfvjWVsek</a>  <b>Coaching empresarial vs. Mentoring</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=arR465lnLE4">https://www.youtube.com/watch?v=arR465lnLE4</a>  Lectura. <b>Coaching para empresas: qué es, cómo funciona y cuáles son sus beneficios.</b> <a href="https://www.bbva.com/es/coaching-para-empresas-que-es-como-funciona-y-cuales-son-sus-beneficios/">https://www.bbva.com/es/coaching-para-empresas-que-es-como-funciona-y-cuales-son-sus-beneficios/</a>	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. <b>¿Por qué es importante asignar competencias dentro de una empresa?</b>
	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. <b>Recursos Humanos diccionario de conferencias</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=gEalcGvUC7E">https://www.youtube.com/watch?v=gEalcGvUC7E</a>  Lectura. <b>¿Qué es un diccionario de competencias y para qué sirve?</b> <a href="https://blog.acsendo.com/diccionario-de-competencias">https://blog.acsendo.com/diccionario-de-competencias</a>  <b>¿Cómo diseñar un diccionario de competencias laborales?</b> <a href="https://www.sesamehr.es/blog/diccionario-de-competencias-laborales-dpt/">https://www.sesamehr.es/blog/diccionario-de-competencias-laborales-dpt/</a>	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**

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