

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Nombre de la asignatura	Gestión del Desempeño	Resultado de aprendizaje de la asignatura:	Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar la evaluación de desempeño para consultoría y emprendimiento.
Periodo	8	EAP	Administración y Recursos Humanos

COMPETENCIA	CRITERIOS	ESPECIFICACIÓN DEL NIVEL DE LOGRO	NIVEL
Gestión Organizacional	Marketing	Identifica necesidades en los consumidores que constituyen oportunidades de negocios, sobre la base de la investigación de mercados, analiza y formula estrategias de marketing estratégico y marketing operativo.	3

Unidad 1		Nombre de la unidad	Fundamentación teórica de la gestión del desempeño.	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz explicar la importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones.	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)
1	2T	- Definición y la necesidad de una evaluación de desempeño	- Al finalizar la sesión el/la estudiante define la importancia de la evaluación de desempeño en las organizaciones. - Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la importancia de la evaluación de desempeño en un caso empresarial.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Dinámica de romper hielo y presentación personal Presentación de la Asignatura (silabo, competencia a lograr, contenidos por unidad y sistema de evaluación) - D: Pautas para la evaluación diagnóstica. - Los estudiantes visualizan el recurso "Hablando de Evaluación del Desempeño en RRHH" y comparten sus opiniones en el link de Padlet. - Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 1 según silabo. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	WOLTERS Kluwer España. (26 de mayo de 2015). <i>Hablando de Evaluación del Desempeño en RRHH con Enrique Rodríguez Balsa</i> [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=SKaGXHnGNYU&t=97s MARÍA, A. (2015). Recursos Humanos EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (Importante) Ana María Godínez Software de RRHH [Archivo de video] Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=uRzzPo7eiaY https://es.padlet.com/dashboard	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Revisa el silabo de la asignatura. - Visualiza el video motivador. - Desarrolla la Evaluación de entrada. - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Importancia de la evaluación de Desempeño - Caso de estudio		- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Se desarrolla la explicación práctica para el desarrollo del caso propuesto. - Se forman equipos de trabajo, máximo de 3 integrantes, se desarrollan el 1er Caso, ¿Qué hacemos para mejorar?, análisis y conclusiones Exposiciones por grupos. Explicación del Proyecto Integrador de la asignatura, formación de grupos de trabajo - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Reflexión de puntos aprendidos y/o puntos que reforzaron los conocimientos previos.	RAMÍREZ, D. (2006). <i>La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia Ciencias</i> . Cuba. (pp. 4-5) Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf del desempeño en la Gerencia de la Ciencia	Método de casos (MC)	
2	2T	- La objetividad y aspectos que deben orientar un proceso una evaluación de desempeño.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce el proceso de la evaluación de desempeño en las organizaciones. - Al finalizar la sesión el/la estudiante explica el proceso de la evaluación de desempeño en un caso empresarial.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de Flash, el eficiente - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 2 según silabo, empleo de recursos - archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes.	ACSENDO. (4 de setiembre de 2019). Indicadores clave para medir el desempeño laboral [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=DENf9mizBlk MEL, P. (2013). Mirando hacia adelante: su evaluación del desempeño [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=dYjElaE4TjA&t=47s	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Presentación de Reto y etapas por unidades		- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Trabajo en equipos para primera exposición consignas a desarrollar: Presentación de empresa seleccionada Información principal: Giro de la Empresa / Historia/ Misión - Visión/ Organigrama. Explicación para desarrollo de análisis empresarial. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes.	ALVEIRO, C. (2009). Evaluación de desempeño como herramienta para el análisis de capital humano. Argentina: Universidad Nacional de Misiones (pp. 7-8) Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf	Aprendizaje basado en retos	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

3	2T	- Gestionar el desempeño más que una simple evaluación. La gestión de desempeño deseado.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante distingue la diferencia de la evaluación de desempeño con gestión de desempeño en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recurso – archivo de video - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 3 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes.	GESTIÓN DE DESEMPEÑO TASA. (13 de setiembre de 2018). Gestión de Desempeño [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=tq897BUeGUl -	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4T	- Diagnóstico Empresarial	- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la evaluación de desempeño con gestión de desempeño en un caso empresarial.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Momento de lectura obligatoria "Revisión de estrategia de la organización", los estudiantes comparten las principales ideas de la lectura en el link de padlet. - Exposición, revisión y feedback de avance de diagnóstico empresarial. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	CORDERO, A. (2018). Gestión del desempeño. Maracaibo: Universidad del Zulia. (pp. 12-15) Recuperado de https://bit.ly/3cOgsP9 https://es.padlet.com/dashboard	Aprendizaje colaborativo	
4	2T	- Tipos de métodos para evaluar el desempeño: métodos tradicionales y métodos modernos. Responsables de evaluar el desempeño.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica la pertinencia de los métodos tradicionales de evaluación de desempeño en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recurso – archivo de video - D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 4 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - Se asigna el modelo de evaluación tradicional por equipos. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	BENNETT, B. (2012). Evaluación 360 ¿Que es una evaluación en 360°? [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=E7jEt8f38_w ACUÑA, C. (3 de octubre de 2016). Métodos para la evaluación de desempeño [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=hdua5Bc1wr4	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la evaluación individual teórico-práctica.
	4P	- Caso aplicativo	- Al finalizar la sesión el/la estudiante aplica los métodos tradicionales de evaluación de desempeño en un caso aplicativo	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Se brinda las pautas y acompañamiento para elaborar el formulario de evaluación de desempeño de forma tradicional. En equipo de 3 integrantes, realiza el análisis y comparte sus conclusiones sobre el análisis del caso propuesto. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) C1 – SC1 Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo		Aprendizaje colaborativo	

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 2		Nombre de la unidad	La evaluación de desempeño por objetivos	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, será capaz de aplicar la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.	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	- Definición, características y establecimiento de objetivos.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante define la importancia de la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recurso – archivo de video D: Momento de lectura obligatoria "Administración por objetivos", los estudiantes comparten las principales ideas de la lectura, para ello elabora un organizador de conocimientos como mapa mental o esquema de llaves. Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 5 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	PROCEM CONSULTORES. (22 de febrero de 2019) ¿Cómo redactar Objetivos SMART? [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=LlCwbn1OkN4	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance de proyecto integrador	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña los objetivos organizacionales de la empresa seleccionada.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio Presentación del Reto 2 del proyecto integrador – Evaluación de Desempeño por Objetivos. - D: Presentación del Momento de Práctica Revisión y explicación de ejemplos de redacción de indicadores, objetivos, metas y tiempo. Acompañamiento, diseño de indicadores, objetivos y metas a nivel organizacional. Trabajo en grupos - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	ARCE, L. (2010). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. Bolivia: Universidad Católica Boliviana San Pablo de Cochabamba (pp.191-201) Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf	Aprendizaje basado en retos	
6	2T	- Proceso de la Administración por objetivos.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce el proceso de la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 6 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes.	RUBINHO Vendas. (2012). Fijar los objetivos en una evaluación de desempeño Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=L0yX-vgdQGG	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance de proyecto integrador	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña los objetivos de desempeño del puesto seleccionado.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio - D: Presentación del Momento de Práctica Equipos de trabajo, inician el proceso de elaboración de objetivos del puesto seleccionado en la empresa. Acompañamiento, diseño de indicadores, objetivos y metas a nivel de área y puestos. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	ANTUNEZ, E. (22 de marzo de 2021) Pasos básicos para la evaluación de desempeño por objetivos. [Archivo de video] Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=GI5Jtjgr_9Q	Aprendizaje basado en retos	- Desarrolla la actividad de trabajo autónomo en línea.
7	2T	- Ventajas y limitaciones de la Administración por objetivos. - Monitoreo de los resultados de la Administración por objetivos.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce como elaborar el monitoreo de resultados de la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 7 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	SOOM Personas y Organizaciones. (3 de julio de 2018). Evaluación de Desempeño por Objetivos [Archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=JC9tZAXAtis	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Avance del proyecto integrador.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante, elabora indicadores para monitorear los resultados y medir el desempeño por objetivos de los colaboradores.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: Explicación del formato de evaluación por objetivos, calibración de objetivos, rangos de evaluación y periodos de evaluación. En equipos se inicia el proceso de elaboración del formulario de evaluación, acompañamiento y feedback constante. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes C1 – SC2 Análisis individual de casos individual / Rúbrica de evaluación	SANTIAGO, J. (s.f.) Administración por objetivos. México: Universidad autónoma de México. (pp. 3-5) https://www.academia.edu/24190667/ADMINISTRACION_POR_OBJETIVOS CLAUDE, G. (2017). Historia del pensamiento administrativo. Administración por objetivos. (pp. 25-26) Recuperado de http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Historia_Pensamiento_Administrativo_2017/pdf/S07.pdf	Aprendizaje basado en retos	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
8	2T	- Proyecto integrador - Avance 1	- Al finalizar la sesión el/la estudiante, aplica la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de agenda de evaluación mitad de ciclo. - Exposición grupal del avance de los proyectos integradores. - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes sobre las 7 primas clases. EVALUACIÓN PARCIAL Exposición grupal del proyecto integrador - Avance 1 / Rúbrica de evaluación			<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Repasa los materiales trabajados en las unidades 1 y 2. - Exposición del proyecto integrador, reto 1 y 2.
	4P		- Al finalizar la sesión el/la estudiante explica los resultados de la evaluación de desempeño por objetivos en las organizaciones.				

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 3		Nombre de la unidad	Evaluación de desempeño por competencias - Parte 1	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, será capaz de aplicar la evaluación de desempeño por competencia en las organizaciones.	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)
9	2T	Definición, características, objetivos, pasos	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica la importancia de la evaluación de desempeño por competencia en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Dinámica de competencias ... observación de conductas. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 9 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	BACKUS OFICIAL. (19 de noviembre de 2013). Desarrollo de competencias. Backus María Eugenia Contreras una colaboradora de Backus [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=iQ5xK2kJUEI&t=19s	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte II	- Al finalizar la sesión el/la estudiante, diseña el mapa de competencias de la empresa seleccionada.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio Presentación del Reto 3 del proyecto integrador – Evaluación de Desempeño por Competencias - D: Presentación del Momento de Práctica Revisión y explicación de ejemplos de redacción de competencias e indicadores conductuales. En equipos de trabajo, elaboran el mapa de competencias de la organización, inician el proceso de definición de competencias y elaboración de indicadores conductuales de las competencias transversales. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	RUIZ, M. (n.d.). La evaluación basada en competencias. México. Recuperado de http://www.cca.org.mx/profesores/congreso_recursos/descargas/mag_competencias.pdf	Aprendizaje basado en retos	
10	2T	- Definir el equipo de planificación e implementación, revisar la estrategia de la organización, establecer el modelo de medición.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica el modelo de medición de desempeño por competencias en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 10 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	ESTRATEGIA - PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. (2018). Aprende a hacer la visión, misión y valores en menos de 5 minutos -Ilustración Animada- [Archivo de video]. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=4l9_l5dRgFg	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte II	- Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora el modelo de medición de desempeño por competencias.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Identificación de Objetivo principal del Sistema de Gestión del Desempeño 2.- Identificación del equipo de planificación y ejecución del SIGD 3.- Selecciona el grado a evaluar. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar)	EDUTALENTOS REGIONES. (7 de octubre de 2019). El perfil del puesto [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=URHFdurInxc	Aprendizaje basado en retos	
					NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Santiago: Universidad Católica de Chile. (pp. 17-41) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i		

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

11	2T	- Diseñar la escala de medición, definir qué se va a medir y cuál será su importancia, establecer la evaluación de las competencias funcionales.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante Identifica el proceso de medición de las competencias funcionales en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Slido para recoger los saberes adquiridos hasta el momento. Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 11 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	SÁNCHEZ, F. (7 de setiembre de 2016). Competencias Laborales. Habilidades y destrezas [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=H7p9heidFml María, A. (20 de abril de 2017). Recursos Humanos DICCIONARIO DE CONFERENCIAS [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=gEalcGvUC7E https://www.slido.com/	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte II	- Al finalizar la sesión el/la estudiante elabora las escalas de medición de las competencias funcionales.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Define y describe las competencias a nivel del área seleccionada. 2.- Calibración del sistema de evaluación de desempeño por competencias. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Santiago: Universidad Católica de Chile. (pp. 42-83) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i	Aprendizaje basado en retos	
12	2T	- Establecer la evaluación de las competencias conductuales, definir formatos de medición y seguimiento, establecer políticas relacionadas a resultados de la evaluación.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante identifica el proceso de medición de las competencias conductuales en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 12 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	MARTHA ALLES INTERNATIONAL. (2021). Gestión por competencias: Qué es y para qué sirve tener un Mapa del modelo. [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=R1z_Z2AAFRs	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	- Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión.
	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte II	- Al finalizar la sesión el/la estudiante diseña la medición de las competencias conductuales de un puesto.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Formato de evaluación individual por competencias. 2.- Define y describe las competencias a nivel del área seleccionada. 3.- Calibración por competencias por puestos. Exposición, revisión y feedback del Reto 3 del proyecto integrador. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes C2 – SC1 Trabajo práctico individual / Rúbrica de evaluación	NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Santiago: Universidad Católica de Chile. (pp. 84-128) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i	Aprendizaje basado en retos	- Participa activamente de las sesiones de clase. - Desarrolla la evaluación individual teórico-práctica.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

Unidad 4		Nombre de la unidad	Evaluación de desempeño por competencias - Parte 2	Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, será capaz de diseñar la evaluación de desempeño para consultoría y emprendimiento.	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)
13	2T	- Planificar la forma de implementación, generar un procedimiento, informar y motivar a la organización, capacitar a evaluadores y evaluados.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante reconoce la planificación para implementar evaluación por competencias en las organizaciones.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Slido para recoger los saberes adquiridos hasta el momento. Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 13 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	MARTHA ALLES INTERNATIONAL. (5 de abril de 2021). Gestión por Competencias: ¿Por dónde empezar a implementar tu modelo? [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=gCQMIBeQWkE ASEL1124. (24 de julio de 2016). Ejemplo de Evaluación del desempeño [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=xSVlo1licSE https://www.slido.com/	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte III	- Al finalizar la sesión el/la estudiante, aplica la planificación para implementar evaluación por competencias en un caso empresarial.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio Presentación del Reto final Nro. 4 del proyecto integrador – Evaluación de Desempeño por Competencias II D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: 1.- Guía de presentación del SIGD donde se detalle la planificación del proceso, conjuntamente con la Ruta de Evaluación. 2.- Cronograma de Gantt de despliegue de proceso. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Santiago: Universidad Católica de Chile. (pp. 129-149) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i	Aprendizaje basado en retos	
14	2T	- Diseñar metas y sus indicadores de calificación, revisión de estado de avance del proceso organizacional, evaluación del desempeño, reunión con colaborador para retroalimentar los resultados.	- Al finalizar la sesión el/la estudiante, comprende la formulación de indicadores y la retroalimentación al desempeño de los colaboradores de la organización. - Al finalizar la sesión el/la estudiante, diseña indicadores y la retroalimentación al desempeño de los colaboradores.	- I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 14 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes	HUMANIDAE (3 de diciembre de 2018) Un regalo para toda la vida...La retroalimentación del desempeño. [Archivo de video] Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=u0TJ2baQMGY QSV GESTIÓN Y POLÍTICA. (29 de agosto de 2018). Retroalimentación positiva [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=vNOr0w6bQQw	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase - Desarrolla la actividad de trabajo autónomo en línea.

HOJA CALENDARIO- PLANIFICACIÓN DE LAS SESIONES DE CLASE

MODALIDAD PRESENCIAL

	4P	- Avance del proyecto integrador – Parte III		<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Reporte integrador de resultados, Formato de Retroalimentación y Compromiso de mejora. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes 	<p>NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. Santiago: Universidad Católica de Chile. (pp. 150-180) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i</p>	Aprendizaje basado en retos	
15	2T	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de apelar y solicitar revisión de resultados, aplicación de consecuencias, seguimiento de plan de mejora. Informe final - Otros problemas, resistencias, dudas importantes y posibilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante, reconoce como elaborar el informe de evaluación y el plan de mejora al desempeño por competencias y resultados en las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) Presentación de agenda de clases. Visualización de recursos digitales – archivo de video D: Desarrollo de clase magistral sobre el tema semana 15 según silabo, empleo de recursos – archivo de video. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) - Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes 	<p>MILMAN, P. (13 de noviembre de 2016). Programa de Desarrollo de Colaboradores Senior de Tarjeta Naranja [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=tFDVyzByull</p>	Clase expositiva / lección magistral (CE-LM)	<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Lee el material obligatorio. - Visualiza el objeto de aprendizaje. - Participa en el foro formativo. - Visualiza el anuncio de cierre de la sesión. - Participa activamente de las sesiones de clase.
	4P	Avance del proyecto integrador – Parte III	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante, elabora el informe de evaluación y el plan de mejorar al desempeño por competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de inicio D: En equipos de trabajo los estudiantes con apoyo del docente inician el diseño de: <ol style="list-style-type: none"> 1.- Acciones a desplegar en base a los resultados obtenidos, plan de mejora al desempeño e Informe Final. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Cierre con reflexión y síntesis con los estudiantes <p>C2 – SC2 Análisis individual de casos individual / Rúbrica de evaluación</p>	<p>NAVARRO, S. (2016). Cómo realizar una evaluación del desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias. (pp. 181-206) Recuperado de https://bit.ly/3cPN37i</p>	Aprendizaje basado en retos	
16	2T	- Proyecto integrador final	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante, diseña la evaluación de desempeño para consultoría y emprendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - I: Motivación, propósito de sesión (si desea especifique qué actividad) - Dinámica de cierre de curso. - D: Exposición de Proyecto integrador/ Rúbrica de evaluación. - C: Metacognición, síntesis y retroalimentación (especificar) Conclusiones finales con los/las estudiantes 			<ul style="list-style-type: none"> - Visualiza el recurso digital. - Repasa los materiales trabajados en las unidades 3 y 4. - Desarrolla la evaluación final.
	4P	- Exposición de Proyecto integrador/ Rúbrica de evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> - Al finalizar la sesión el/la estudiante, diseña la evaluación de desempeño para consultoría y emprendimiento. 	<p>EVALUACIÓN FINAL Exposición grupal del proyecto integrador final / Rúbrica de evaluación</p>			