



## Comportamiento organizacional y medición del desempeño Modalidad Connect

Guía para el profesor

# Contenido

Información general del curso.....	3
Competencias del curso .....	3
Introducción al curso .....	3
Metodología.....	3
Bibliografía .....	4
Evaluación .....	4
Estructura de las sesiones.....	4
Actividades.....	5
Sesiones virtuales .....	6
Evaluación .....	7
Calendario .....	7
Bibliografía y recursos especiales .....	8
Contenido del curso.....	8
Herramientas.....	8
Preguntas frecuentes .....	9
Guía para las sesiones .....	10
Semana 1 .....	10
Semana 2 .....	14
Semana 3 .....	17
Semana 4 .....	20
Anexo 1. Rúbrica de evidencia 1 .....	23
Anexo 2. Rúbrica de evidencia 2 .....	23

## Información general del curso

**Nombre del curso:** Comportamiento organizacional y medición del desempeño

**Nivel:** Maestría

**Modalidad:** Connect

**Clave:** LTRH1809

## Competencia del curso

Identifica la importancia del comportamiento organizacional y la evaluación del desempeño a través de la aplicación de diferentes herramientas para generar valor en la organización.

## Introducción al curso

Bienvenido al curso de comportamiento organizacional y medición del desempeño. Aquí comprenderás el efecto que tienen los individuos, los grupos y la organización sobre el comportamiento dentro de las empresas.

También conocerás los diferentes modelos de evaluaciones de desempeño para poder aplicarlos en las organizaciones.

A través de distintas actividades tendrás las herramientas necesarias para enfrentar situaciones similares a las que se te presentarán en tu vida laboral cuando ejerzas tu profesión ya sea en tu propia empresa o en ambientes organizacionales.

## Metodología

Se ha diseñado un curso **Connect** con la finalidad de ser impartido por un **docente líder con experiencia en el ámbito laboral**, quien compartirá contigo su conocimiento, experiencia y las mejores prácticas que realiza en su labor profesional.

La experiencia de cursos Connect promueve la interacción virtual entre estudiantes localizados en diferentes campus de la Universidad Tecmilenio, como una forma de enriquecer tu formación, contrastando la realidad de tu ciudad o región con la de otros compañeros.

Durante cada sesión virtual, el docente transmite su experiencia y actúa como guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.

El curso es **tetramestral** y tiene una distribución **semanal**; en cada semana se lleva a cabo una sesión virtual sincrónica de tres horas a través de una herramienta tecnológica de videoconferencia. La asistencia a estas sesiones de videoconferencia es muy importante, pero no obligatoria, ya que tienes la posibilidad de revisar la sesión grabada en caso de no asistir en el horario establecido.

## Bibliografía

Cada curso requiere un material bibliográfico disponible en formato electrónico, para que su adquisición sea más accesible y económica. Para conocer cuál es el libro que debes adquirir, revisa la sección Bibliografía de tu curso.

## Evaluación

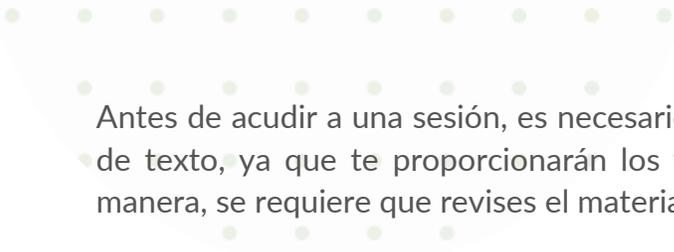
En la sección Evaluación puedes consultar cómo se integrará la calificación final del curso. Dependiendo del curso, la evaluación puede variar con una combinación de los siguientes elementos:

- Dos evidencias para acreditar el avance en el nivel de competencia adquirido por el alumno.
- Actividades que retomen el contenido conceptual de los temas de la semana.
- Evaluación final estandarizada compuesta por instrumentos tales como mini casos, exámenes de opción múltiple, ensayos, proyectos, entre otros.

## Estructura de las sesiones

Las sesiones se dividen en tres bloques; estas son las actividades que se recomienda realizar:

Bloque 1	Bloque 2	Bloque 3
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bienvenida y presentación de agenda.</li><li>• Actividad de bienestar-<i>mindfulness</i>.</li><li>• Desarrollo de temas de la semana:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aplicación en contextos reales.</li><li>○ Actividades.</li><li>○ Cierre del tema.</li></ul></li><li>• Cierre del bloque mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>.</li><li>• Receso.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividad de reconexión.</li><li>• Desarrollo de temas de la semana:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aplicación en contextos reales.</li><li>○ Actividades.</li><li>○ Cierre del tema.</li></ul></li><li>• Cierre del bloque mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>.</li><li>• Receso.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividad de reconexión.</li><li>• Desarrollo de temas de la semana:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Aplicación en contextos reales.</li><li>○ Actividades.</li><li>○ Cierre del tema.</li></ul></li><li>• Cierre de la sesión mediante utilización de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, foro o <i>quiz</i>.</li></ul>



Antes de acudir a una sesión, es necesario que realices las lecturas de las explicaciones y del libro de texto, ya que te proporcionarán los fundamentos teóricos de los temas del curso. De igual manera, se requiere que revises el material adicional como videos y lecturas.

Durante las sesiones sincrónicas el docente da una breve explicación del tema, resuelve dudas, comparte las instrucciones de las actividades y te acompaña durante la realización de estas.

## Actividades

Algunas actividades han sido diseñadas para realizarse de manera individual y otras de manera colaborativa. Para las actividades colaborativas el profesor integra equipos con alumnos de diferentes campus, lo cual te permite obtener experiencias de aprendizaje más enriquecedoras.

Para mayor efectividad del trabajo colaborativo se utilizan las funcionalidades de la herramienta de colaboración que permiten la creación de salas virtuales interactivas, donde puedes compartir pantallas, documentos, videos y audios.

Como una forma de promover el dinamismo y la interacción de los alumnos en distintos formatos, durante las sesiones el profesor alterna intervenciones individuales, plenarias y grupales que enriquecen tus puntos de vista y al mismo tiempo te dan la oportunidad de presentar tus ideas y posturas en torno a los temas de clase.

El resultado de todas las actividades y tareas realizadas durante la semana deberá concentrarse en un solo documento, el cual se entregará a través de la plataforma tecnológica para su revisión y evaluación por parte del docente.

Es muy importante que revises el esquema de evaluación y los criterios que utilizará el docente para otorgarte una calificación. Lo anterior con la intención de que desde el inicio de la semana tengas claro el nivel de complejidad y esfuerzo que requieres para realizar las entregas semanales y garantizar tu éxito dentro del curso.

En caso de tener dudas sobre algún ejercicio o sobre el contenido del curso, puedes contactar a tu docente a través de los medios que este te indique.

## Sesiones virtuales

Para la transmisión de las sesiones se utiliza una herramienta de videoconferencias. Con el fin de mejorar la calidad de dichas interacciones, se recomienda lo siguiente:

Es muy importante que cuentes con los siguientes **requerimientos tecnológicos** para llevar a cabo y con éxito las sesiones:



Red con conexión ancha para tener una excelente comunicación, mínimo con **6 MB** de ancho de banda.



Uso de los navegadores Chrome o Firefox



Computadora



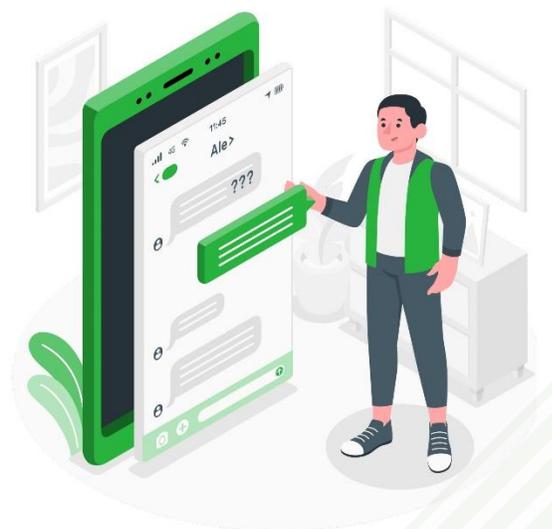
Durante la sesión se recomienda no tener otras aplicaciones abiertas (ejemplo: Facebook, Netflix, YouTube, etc.)



Cámara



Micrófono o bocinas



## Evaluación

Número	Evaluable	Ponderación
1	Actividad 1	10
2	Evidencia 1	30
3	Actividad 2	10
4	Evidencia 2	30
5	Examen final	20
<b>Total:</b>		<b>100%</b>

## Calendario

Semana	Temas	Actividad	Evidencia	Examen
1	1. Diversidad, personalidad y valores 2. Motivación, actitudes y satisfacción en el trabajo 3. Percepción y toma de decisiones en el individuo 4. Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo	✓		
2	5. Poder, conflicto y negociación 6. Estructura y cultura organizacional 7. Sistemas organizacionales 8. Análisis de puestos		✓	
3	9. Bases de la evaluación del desempeño en las organizaciones 10. Sistemas de evaluación del desempeño 11. Criterios y establecimiento de políticas de evaluaciones del desempeño 12. Modelos de evaluación del desempeño	✓		
4	13. Evaluación por competencias 14. Modelos de competencias 15. Desafíos de la evaluación del desempeño		✓	
5	Examen final			✓

## Bibliografía y recursos especiales

### Libro de texto

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional (3ª ed.)*. México: McGraw-Hill.

## Contenido del curso

Tema 1.	Diversidad, personalidad y valores
Tema 2.	Motivación, actitudes y satisfacción en el trabajo
Tema 3.	Percepción y toma de decisiones en el individuo
Tema 4.	Trabajo en equipo, comunicación y liderazgo
Tema 5.	Poder, conflicto y negociación
Tema 6.	Estructura y cultura organizacional
Tema 7.	Sistemas organizacionales
Tema 8.	Análisis de puestos
Tema 9.	Bases de la evaluación del desempeño en las organizaciones
Tema 10.	Sistemas de evaluación del desempeño
Tema 11.	Criterios y establecimiento de políticas de evaluaciones del desempeño
Tema 12.	Modelos de evaluación del desempeño
Tema 13.	Evaluación por competencias
Tema 14.	Modelos de competencias
Tema 15.	Desafíos de la evaluación del desempeño

## Herramientas

Para asegurar que aproveches al máximo tu experiencia educativa en esta modalidad de cursos, te recomendamos revisar estos [tutoriales](#).

### GUÍA PARA EL PROFESOR

Derechos reservados © Universidad Tecmilenio

## Preguntas frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del curso?

Lo puedes reportar a la cuenta [atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx](mailto:atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx), también puedes compartir sugerencias para el contenido y actividades del curso.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe de proporcionar esta información.

¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los alumnos estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el curso. En banner es el registro oficial de las calificaciones de los alumnos.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Bienvenida</b>	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al curso.	5 minutos
<b>Actividad de bienestar</b>	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: <a href="https://youtu.be/JNCVDK2thZI">https://youtu.be/JNCVDK2thZI</a>	5 minutos
<b>Agenda de clase</b>	El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 1 y 2.	20 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la introducción de la Actividad 1.	10 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Actividad 1

### Parte 1

1. Lee el siguiente caso:

¿Libertad o falta de compromiso?

El compromiso de por vida con un empleador es asunto del pasado. Un análisis del economista de Princeton, Henry Farber, reveló que disminuyó el porcentaje de empleados del sector privado que permanecían con la misma organización durante 10 años o más: de 50% en 1973 a menos del 35% en el 2015. Los trabajadores con más de 20 años de antigüedad se redujeron del 35% al 20%.

Sin duda, parte de este movimiento es impulsado por las organizaciones. La mayoría de los puestos de trabajo ya no cuentan con seguridad laboral de por vida, y lo mismo ocurre con los paquetes de prestaciones que mantendrían la seguridad de los empleados, como atractivas pensiones por jubilación o generosas prestaciones médicas. No obstante, ¿un cambio generacional en los valores también explicaría dicha reducción?

Según Pew Research, 66% de la generación "Millennial" (entre 20 a 30 años) afirma que desea cambiar de profesión en algún momento de su vida, mientras que 62% de la generación "X" (entre los 30 a 40 años) y 84% de los "Baby boomers" (entre los 50 a 60 años) dicen que preferirían permanecer en su trabajo actual durante el resto de sus vidas. Otro estudio sugirió que el 64% de los "Baby boomers" realmente se interesa por el destino de su organización; esta cifra es de únicamente el 47% entre los "Millennials". Asimismo, otro estudio indicó que dos terceras partes de los "Millennials" tenían planes de cambiar entre un trabajo y otro, como una forma de obtener las habilidades deseadas y aumentar su remuneración.

Rebeca (Millennial) señala que la movilidad tiene sentido tan solo porque “si no estás en movimiento, limitas tus opciones”. Asegura que uno no puede esperar que el salario aumente “permaneciendo en el mismo puesto de trabajo, simplemente no puedes hacerlo”.

Estos valores no coinciden con los que tienen algunos empleadores. “Nosotros preferimos trabajadores que hagan antigüedad, que se queden con nosotros y que sean leales”, reconoce Dave Foster, director general de Avrea Foster, una agencia de publicidad en Dallas. “Parece que muchos Millennials no creen que un solo camino sea la respuesta. Y eso es un problema porque no hay un compromiso”.

Para actitudes como estas, Rebeca replica: “No nos vamos a quedar en un solo lugar”.

## Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Actividad de reconexión</b>	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (ejemplo: sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 3 y 4.	15 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la actividad de la semana.	20 minutos
<b>Cierre</b>	El profesor deberá generar una actividad con apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Actividad 1

### Parte 2

2. Responde las siguientes preguntas:

- Según sus puntos de vista, ¿los jóvenes piensan diferente que los individuos mayores en cuanto a sus planes para permanecer con una organización durante mucho tiempo? En caso afirmativo, ¿esto se debe a los cambios en la situación económica o a los cambios en los valores laborales?
- ¿Creen que se deberían sentir libres de cambiar de trabajo?
- Si tuvieran la oportunidad de entrevistarse con Dave Foster o con alguien que piense igual con respecto a los “Millennials”, ¿qué harían para luchar contra sus ideas preconcebidas?

3. Genera una conclusión general con los conceptos clave.

### Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

### Criterios de evaluación

1

Responde acertadamente a las preguntas.

2

Lee a de forma analítica el caso.

3

Genera una conclusión que incluya los conceptos clave.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Bienvenida</b>	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción a la sesión.	5 minutos
<b>Actividad de bienestar</b>	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: <a href="https://youtu.be/oq-kIVxvm5g">https://youtu.be/oq-kIVxvm5g</a>	5 minutos
<b>Agenda de clase</b>	El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 5 y 6.	20 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la parte 1 de la Evidencia 1.	10 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Evidencia 1

## Parte 1

1. Elabora un cuestionario de diagnóstico de comportamiento organizacional para conocer el efecto que las **personas, los grupos y la estructura** tienen en la empresa. Se abarcarán temas de diversidad, toma de decisiones, motivación, satisfacción en el trabajo (personas), trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, conflicto (grupos), cultura organizacional, políticas y prácticas de recursos humanos, cambio organizacional y manejo del estrés (estructura).
2. Con el cuestionario de comportamiento organizacional deberán entrevistar al responsable de recursos humanos de una empresa, con el fin de evaluar las acciones que se aplican en temas de comportamiento organizacional.

## Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Actividad de reconexión</b>	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (ejemplo: sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 7 y 8.	15 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la parte 2 de la Evidencia 1.	20 minutos
<b>Cierre</b>	El profesor deberá generar una actividad con el apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Evidencia 1

### Parte 2

1. Con base en los resultados de la entrevista, propongan en equipo cinco mejoras respecto a las personas en la organización, como diversidad, toma de decisiones, motivación, satisfacción en el trabajo y en la organización. Aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.
2. Con base en los resultados de la entrevista, propongan en equipo cinco mejoras respecto a los **grupos** en la organización, como el manejo del trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo y el conflicto en la organización. Aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.
3. Con base en los resultados de la entrevista, propongan en equipo cinco mejoras respecto a la **estructura** en la organización, en temas de cultura organizacional, políticas y prácticas de recursos humanos, cambio organizacional y manejo del estrés. Aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.

### Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

## ● ● ● ● Criterios de evaluación de la semana ● ● ●

El resultado de todas las actividades y tareas realizadas durante la semana se deberá concentrar en **un solo documento**, el cual se entregará a través de la plataforma tecnológica para su revisión y evaluación por parte del docente, con base en la **rúbrica** (Ver Anexo 1).

Actividad	Descripción	Duración
<b>Bienvenida</b>	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción a la sesión.	5 minutos
<b>Actividad de bienestar</b>	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: <a href="https://youtu.be/lrsaUmq2l1w">https://youtu.be/lrsaUmq2l1w</a>	5 minutos
<b>Agenda de clase</b>	El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 9 y 10.	20 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar introducción de la actividad de la semana.	10 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Actividad 2

### Parte 1

Genera una propuesta que ayude a Daniel Pérez a presentar a la dirección general la implementación de las evaluaciones del desempeño en la empresa Comercializadora Deportiva, S.A. de C.V.

La propuesta debe incluir lo siguiente:

1. **Personal por hora**

Tipo de método de evaluación: escalas gráficas y cuestionario de incidentes críticos.

Para las **escalas gráficas** hay que definir los factores de la evaluación, considerando lo siguiente:

1. Características del trabajo.
2. Características personales.

Implementar cinco factores con cinco calificaciones:

- c. Malo
- d. Tolerable
- e. Regular

- f. Bueno
- g. Excelente

Para el cuestionario de **incidentes críticos**, elabora cinco preguntas.

## Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

## ● ● ● ● ● **Bloque 3** ● ● ●

Actividad	Descripción	Duración
<b>Actividad de reconexión</b>	El profesor guiará una actividad que refuerce alguna fortaleza. Intervenciones positivas.	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 11 y 12.	15 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la actividad de la semana.	20 minutos
<b>Cierre</b>	El profesor deberá generar una actividad con el apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	5 minutos

## Actividad 2

### Parte 2

#### 1. Personal por mes

Tipo de método de evaluación: **escalas gráficas.**

Definir los factores de la evaluación considerando lo siguiente:

1. Características del trabajo.
2. Características personales.
3. Proyección a futuro.

Implementar cinco factores, también con cinco calificaciones:

- d. Malo
- e. Tolerable
- f. Regular
- g. Bueno
- h. Excelente

## 2. Personal de supervisión y jefatura

Tipo de método de evaluación: **APO**.  
Implementar cinco objetivos.

### Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

### Criterios de evaluación de la semana

Criterios de evaluación	
1	Genera la propuesta de personal por hora con cinco factores.
2	Genera la propuesta de personal por mes con evaluación mediante escalas gráficas.
3	Genera la propuesta de personal de supervisión con método de evaluación APO.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Bienvenida</b>	El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción a la sesión.	5 minutos
<b>Actividad de bienestar</b>	El profesor seguirá las instrucciones de la actividad correspondiente y accederá al siguiente enlace: <a href="https://youtu.be/zmGogSbH5FQ">https://youtu.be/zmGogSbH5FQ</a>	5 minutos
<b>Agenda de clase</b>	El profesor explicará a los alumnos los contenidos y actividades que se revisarán durante la clase.	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 13 y 14.	20 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la parte 1 de la Evidencia 2.	10 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	15 minutos

## Evidencia 2

## Parte 1

Con base en los conocimientos adquiridos en este módulo, realiza un mapa conceptual donde identifiques lo siguiente:

- Conceptos de evaluación del desempeño:
  - Incluye al menos 3 conceptos diferentes de evaluación del desempeño (autores diferentes a los expuestos en el módulo) y desarrolla tu propio concepto con base en los mismos.
  - Menciona las 11 características e incluye y explica brevemente los 3 aspectos a considerar en la evaluación del desempeño.
  - Incluye 6 objetivos generales y 5 objetivos específicos de la evaluación del desempeño, y explica brevemente cada uno de ellos.

## Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

Actividad	Descripción	Duración
<b>Actividad de reconexión</b>	El profesor guiará una actividad, de preferencia física, para ayudar al alumno a reconectarse a la clase (ejemplo: sentadillas, estiramientos, etcétera).	5 minutos
<b>Desarrollo del tema</b>	Revisión del tema 15.	15 minutos
<b>Actividad del tema</b>	Realizar la parte 2 y 3 de la Evidencia 2.	20 minutos
<b>Cierre</b>	El profesor deberá generar una actividad con el apoyo de herramientas tecnológicas diversas para una dinámica, <i>quiz</i> o foro plenario.	10 minutos
<b>Receso</b>	Se brindará un espacio de receso para que el alumno lo utilice a su beneficio.	10 minutos

## Evidencia 2

### Parte 2

1. Con base en los conocimientos adquiridos en este módulo, realiza un mapa conceptual donde identifiques lo siguiente:
2. Conceptos de evaluación del desempeño:
3. Incluye al menos 3 conceptos diferentes de evaluación del desempeño (autores diferentes a los expuestos en el módulo) y desarrolla tu propio concepto con base en los mismos.
4. Menciona las 11 características e incluye y explica brevemente los 3 aspectos a considerar en la evaluación del desempeño.
5. Incluye 6 objetivos generales y 5 objetivos específicos de la evaluación del desempeño, y explica brevemente cada uno de ellos.

### Entregable

Documento que incluya lo solicitado.

El resultado de todas las actividades y tareas realizadas durante la semana se deberá concentrar en **un solo documento**, el cual se entregará a través de la plataforma tecnológica para su revisión y evaluación por parte del docente, con base en la **rúbrica** (Ver Anexo 2).

## Anexo 1. Rúbrica de Evidencia 1

Criterios de evaluación	Descriptor					
	Excelente 100	Sobresaliente 90	Aceptable 80	Suficiente 70	Insuficiente 60	50 o menos
1. Elaboran un cuestionario de diagnóstico de comportamiento organizacional.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b>	<b>Equivalencia: 18 puntos</b>	<b>Equivalencia: 16 puntos</b>	<b>Equivalencia: 14 puntos</b>	<b>Equivalencia: 12 puntos</b>	<b>Equivalencia: 0 puntos</b>
	1. Elaboran en equipo un cuestionario de 24 preguntas, dos preguntas enfocadas en cada tema: -Diversidad. -Toma de decisiones. -Motivación. -Satisfacción en el trabajo (personas). -Trabajo en equipo. -Comunicación. -Liderazgo. -Conflicto (grupos). -Cultura organizacional. -Políticas y prácticas de recursos humanos. -Cambio organizacional. -Manejo del estrés (estructura).	1. Elaboran en equipo un cuestionario de 24 preguntas, las cuales no son proporcionales a dos preguntas por cada tema: -Diversidad. -Toma de decisiones. -Motivación. -Satisfacción en el trabajo (personas). -Trabajo en equipo. -Comunicación. -Liderazgo. -Conflicto (grupos). -Cultura organizacional. -Políticas y prácticas de recursos humanos. -Cambio organizacional. -Manejo del estrés (estructura).	1. Elaboran en equipo un cuestionario de 18 preguntas, una pregunta enfocada en cada tema: -Diversidad. -Toma de decisiones. -Motivación. -Satisfacción en el trabajo (personas). -Trabajo en equipo. -Comunicación. -Liderazgo. -Conflicto (grupos). -Cultura organizacional. -Políticas y prácticas de recursos humanos. -Cambio organizacional. -Manejo del estrés (estructura).	Elaboran en equipo un cuestionario de 12 preguntas, una pregunta enfocada en cada tema: -Diversidad. -Toma de decisiones. -Motivación. -Satisfacción en el trabajo (personas). -Trabajo en equipo. -Comunicación. -Liderazgo. -Conflicto (grupos). -Cultura organizacional. -Políticas y prácticas de recursos humanos. -Cambio organizacional. -Manejo del estrés (estructura).	Elaboran un cuestionario de menos de 12 preguntas.	1. No cumple con ninguno de los requisitos.
2. Entrevistan al responsable de recursos humanos de una empresa.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b>	<b>Equivalencia: 18 puntos</b>	<b>Equivalencia: 16 puntos</b>	<b>Equivalencia: 14 puntos</b>	<b>Equivalencia: 12 puntos</b>	<b>Equivalencia: 0 puntos</b>
	1. Obtienen respuesta a 24 de las preguntas. 2. Evidencia de la entrevista realizada (grabar la conversación con video o audio). 3. Realizan un reporte de la entrevista.	1. Obtienen respuesta a 24 de las preguntas. 2. Evidencia de la entrevista realizada (grabar la conversación con video o audio). 3. Realizan un reporte de la entrevista.	1. Obtienen respuesta a 18 de las preguntas. 2. Evidencia de la entrevista realizada (grabar la conversación con video o audio). 3. Realizan un reporte de la entrevista.	1. Obtienen respuesta a 12 de las preguntas. 2. Evidencia de la entrevista realizada (grabar la conversación con video o audio). 3. Realizan un reporte de la entrevista.	1. Obtienen respuesta a menos de 12 de las preguntas. 2. Evidencia de la entrevista realizada (grabar la conversación con video o audio). 3. Realizan un reporte de la entrevista.	1. No cumple con ninguno de los requisitos.
3. Propone en equipo mejoras respecto a las personas.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b>	<b>Equivalencia: 18 puntos</b>	<b>Equivalencia: 16 puntos</b>	<b>Equivalencia: 14 puntos</b>	<b>Equivalencia: 12 puntos</b>	<b>Equivalencia: 0 puntos</b>
	1. Propone cinco mejoras respecto a las personas, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone cuatro mejoras respecto a las personas, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone tres mejoras respecto a las personas, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone dos mejoras respecto a las personas, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone una mejora respecto a las personas, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. No cumple con ninguno de los requisitos.
4. Propone mejoras respecto a los grupos.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b>	<b>Equivalencia: 18 puntos</b>	<b>Equivalencia: 16 puntos</b>	<b>Equivalencia: 14 puntos</b>	<b>Equivalencia: 12 puntos</b>	<b>Equivalencia: 0 puntos</b>
	1. Propone cinco mejoras respecto a los grupos, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone cuatro mejoras respecto a los grupos, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone tres mejoras respecto a los grupos, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone dos mejoras respecto a los grupos, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. Propone una mejora respecto a los grupos, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	1. No cumple con ninguno de los requisitos.
	<b>Equivalencia:</b>	<b>Equivalencia:</b>	<b>Equivalencia:</b>	<b>Equivalencia:</b>	<b>Equivalencia:</b>	<b>Equivalencia:</b>

5. Propone mejoras respecto a la estructura.	<b>20 puntos</b> 1. Propone cinco mejoras respecto a la estructura, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	<b>18 puntos</b> 1. Propone cuatro mejoras respecto a la estructura, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	<b>16 puntos</b> 1. Propone tres mejoras respecto a la estructura, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	<b>14 puntos</b> 1. Propone dos mejoras respecto a la estructura, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	<b>12 puntos</b> 1. Propone una mejora respecto a la estructura, aplicando los conocimientos de comportamiento organizacional.	<b>0 puntos</b> 1. No cumple con ninguno de los requisitos.
----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------

## Anexo 2. Rúbrica de Evidencia 2

Criterios de evaluación	Descriptores						Puntos totales
Criterio	Excelente 100	Sobresaliente 90	Aceptable 80	Suficiente 70	Insuficiente 60	50 o menos	Puntos totales 100
1. Conceptos de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b> 1. Incluye al menos 3 conceptos de autores diferentes, de fuentes confiables y que no fueron incluidos en la explicación del módulo. 2. Desarrolla su propio concepto con base en los autores citados. 3. Menciona las 11 características y explica los 3 aspectos a considerar en las evaluaciones de desempeño. 4. Incluye y explica los 6 objetivos generales y los 5 objetivos específicos.	<b>Equivalencia: 18 puntos</b> 1. Incluye al menos 2 conceptos de autores diferentes, de fuentes confiables y que no fueron incluidos en la explicación del módulo. 2. Desarrolla su propio concepto con base en los autores citados. 3. Menciona las 11 características y explica los 3 aspectos a considerar en las evaluaciones de desempeño. 4. Incluye y explica los 6 objetivos generales y los 5 objetivos específicos.	<b>Equivalencia: 16 puntos</b> 1. Incluye al menos 3 conceptos de autores diferentes, de fuentes confiables y que no fueron incluidos en la explicación del módulo. 2. No desarrolla su propio concepto. 3. Menciona las 11 características y explica los 3 aspectos a considerar en las evaluaciones de desempeño. 4. Incluye y explica los 6 objetivos generales y los 5 objetivos específicos.	<b>Equivalencia: 14 puntos</b> 1. Incluye al menos 3 conceptos de autores diferentes, de fuentes confiables y que no fueron incluidos en la explicación del módulo. 2. Desarrolla su propio concepto con base en los autores citados. 3. Menciona solo 10 de 11 características y explica los 3 aspectos a considerar en las evaluaciones de desempeño. 4. Incluye y explica los 6 objetivos generales y los 5 objetivos específicos.	<b>Equivalencia: 12 puntos</b> 1. Incluye al menos 3 conceptos de autores diferentes, de fuentes confiables y que no fueron incluidos en la explicación del módulo. 2. Desarrolla su propio concepto con base en los autores citados. 3. Menciona las 11 características y explica los 3 aspectos a considerar en las evaluaciones de desempeño. 4. Incluye y explica solo 5 de los 6 objetivos generales y los 5 objetivos específicos.	<b>Equivalencia: 0 puntos</b> 1. No cumple con los requisitos.	<b>20</b>
2. Diferentes modelos de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b> 1. Agrega y explica brevemente los 7 modelos individuales de evaluación del desempeño. 2. Agrega y explica los 5 modelos grupales de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 18 puntos</b> 1. Agrega y explica brevemente solo 6 modelos individuales de evaluación del desempeño. 2. Agrega y explica los 5 modelos grupales de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 16 puntos</b> 1. Agrega y explica brevemente solo 6 modelos individuales de evaluación del desempeño. 2. Agrega y explica solo 4 modelos grupales de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 14 puntos</b> 1. Agrega y explica brevemente solo 5 modelos individuales de evaluación del desempeño. 2. Agrega y explica solo 4 modelos grupales de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 12 puntos</b> 1. Agrega y explica brevemente solo 5 modelos individuales de evaluación del desempeño. 2. Agrega y explica solo 3 modelos grupales de evaluación del desempeño.	<b>Equivalencia: 0 puntos</b> 1. No cumple con los requisitos.	<b>20</b>
3. Evaluación con base en competencias.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b> 1. Explica la importancia de la evaluación por competencias. 2. Incluye los 2 tipos de evaluación por competencias e incluye ejemplos.	<b>Equivalencia: 18 puntos</b> 1. Explica la importancia de la evaluación por competencias. 2. Incluye los 2 tipos de evaluación por competencias sin incluir ejemplos.	<b>Equivalencia: 16 puntos</b> 1. Explica la importancia de la evaluación por competencias. 2. Incluye solo un tipo de evaluación por competencias y su ejemplo.	<b>Equivalencia: 14 puntos</b> 1. Explica brevemente la importancia de la evaluación por competencias. 2. Incluye los 2 tipos de evaluación por competencias e incluye ejemplos.	<b>Equivalencia: 12 puntos</b> 1. Explica brevemente la importancia de la evaluación por competencias. 2. Incluye los 2 tipos de evaluación por competencias, pero sin incluir ejemplos.	<b>Equivalencia: 0 puntos</b> 1. No cumple con los requisitos.	<b>20</b>
4. Desafíos que enfrenta la evaluación por desempeño.	<b>Equivalencia: 20 puntos</b> 1. Explica y ejemplifica al menos 10 desafíos que enfrentan las evaluaciones de desempeño.	<b>Equivalencia: 18 puntos</b> 1. Explica y ejemplifica al menos 9 desafíos que enfrentan las evaluaciones de desempeño.	<b>Equivalencia: 16 puntos</b> 1. Explica y ejemplifica al menos 8 desafíos que enfrentan las evaluaciones de desempeño.	<b>Equivalencia: 14 puntos</b> 1. Explica y ejemplifica al menos 7 desafíos que enfrentan las evaluaciones de desempeño.	<b>Equivalencia: 12 puntos</b> 1. Explica y ejemplifica al menos 6 desafíos que enfrentan las evaluaciones de desempeño.	<b>Equivalencia: 0 puntos</b> 1. No cumple con los requisitos.	<b>20</b>
5. Características	<b>Equivalencia: 20 puntos</b>	<b>Equivalencia: 18 puntos</b>	<b>Equivalencia: 16 puntos</b>	<b>Equivalencia: 14 puntos</b>	<b>Equivalencia: 12 puntos</b>	<b>Equivalencia: 0 puntos</b>	<b>20</b>

