

TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN ÁREA RECURSOS HUMANOS

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

1. Nombre de la asignatura	Desarrollo de capital humano I
2. Competencias	Administrar el capital humano de acuerdo a la estructura, necesidades y normatividad para alcanzar los objetivos de la organización.
3. Cuatrimestre	Cuarto
4. Horas Prácticas	47
5. Horas Teóricas	28
6. Horas Totales	75
7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	5
8. Objetivo de la Asignatura	El alumno clasificará los conceptos y elementos clave de los grupos, la comunicación y el liderazgo a través de las técnicas y herramientas definidas por el desarrollo organizacional, para privilegiar la continuidad y crecimiento de la organización.

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
I. Principios de desarrollo organizacional	16	10	26
II. Desarrollo organizacional	13	7	20
III. Comportamiento organizacional	12	7	19
IV. Plan de vida y carrera	6	4	10
Totales	47	28	75

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	I. Principios de desarrollo organizacional
2. Horas Prácticas	16
3. Horas Teóricas	10
4. Horas Totales	26
5. Objetivo	El alumno identificará las bases teóricas del desarrollo organizacional para la identificación de posibles problemáticas del clima organizacional.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Principios del Desarrollo Organizacional.	Reconocer los antecedentes del Desarrollo Organizacional. Identificar los conceptos y características del desarrollo organizacional. Reconocer las ventajas del desarrollo organizacional.	Justificar la importancia del Desarrollo Organizacional.	Creatividad Organizado Responsabilidad

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Escuela neo humano relacionista	<p>Reconocer los procedimientos para valuar la motivación , así como los tipos de liderazgo de los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - motivación - micromotivación - macromotivación - liderazgo y sus - cuestionarios de indagación - diagrama de paretto - Ishikawa 	Elaborar diagnóstico del grado de motivación de los trabajadores.	<p>Habilidad de gestión de la información</p> <p>Capacidad de planificar y gestionar</p> <p>Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Creatividad</p> <p>Responsabilidad</p>
Cultura organizacional	<p>Reconocer la filosofía, valores, misión y visión como elementos de la cultura organizacional, así como las técnicas para su diagnóstico en los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cuestionarios de indagación - diagrama de paretto -ishikawa 	Elaborar diagnóstico de la cultura organizacional en los trabajadores.	<p>Habilidad de gestión de la información</p> <p>Capacidad de planificar y gestionar</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Asertividad</p> <p>Propositivo</p> <p>Honestidad</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un informe de una investigación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Datos generales de la empresa -Cultura de la empresa - Objetivo del estudio de motivación -Áreas, departamentos o secciones de empleados a los que se aplicó la encuesta. - Diseño de la encuesta. - Informe de los resultados encontrados - Realizar recomendaciones y sugerencias 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Comprender los conceptos y definiciones de la cultura organizacional. 2. Identificar la importancia del desarrollo organizacional, motivación, liderazgo, y cultura organizacional. 3. Analizar la información obtenida. 4. Identificar áreas de oportunidad en las áreas de motivación, liderazgo y cultura organizacional. 	<p>Proyecto Listas de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios Prácticos Aprendizaje basado en proyectos Trabajo colaborativo	pintarrón internet cañón computadora

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	II. Desarrollo organizacional
2. Horas Prácticas	13
3. Horas Teóricas	7
4. Horas Totales	20
5. Objetivo	El alumno estructurará los procesos de cambio en una organización que planten alternativas de solución para resolver problemas de clima laboral.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Clima Laboral	<p>Definir los factores que determinan el clima laboral de la organización.</p> <p>Identificar los pasos a seguir para definir el proceso para diagnosticar el clima laboral en la empresa.</p> <p>Identificar procedimiento para elaborar instrumentos que midan clima laboral. (a quién va dirigido, objetivo, dimensiones a considerar, escala de valoración, alcance de la muestra, estadística y gráficas, conclusiones y propuestas.</p>	<p>Diseñar instrumentos que midan clima laboral.</p> <p>Elaborar reporte de los instrumentos aplicados.</p>	<p>Habilidad de gestión de la información</p> <p>Capacidad de planificar y gestionar</p> <p>Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Asertividad</p> <p>Propositivo</p> <p>Honestidad</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Gestión del cambio en la organización	<p>Identificar los factores que influyen en el trabajador para que se resista al cambio organizacional.</p> <p>Identificar las técnicas adecuadas para diagnosticar la problemática de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Técnica TQM, - Técnica BPR, - Organizaciones que aprenden. - Análisis Transaccional. - Modelo de expectativas, - Modelo de comparación, - Equidad y atribución <p>Identificar las diferentes estrategias de solución a problemas organizacionales.</p>	<p>Determinar el origen de la resistencia al cambio por parte del trabajador.</p> <p>Proponer estrategias de solución a los problemas organizacionales.</p>	<p>Habilidad de gestión de la información</p> <p>Capacidad de planificar y gestionar</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Asertividad</p> <p>Propositivo</p> <p>Honestidad</p> <p>Creatividad</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un diagnóstico a través de una investigación sobre el clima laboral prevaleciente en una organización, el cual debe contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo del estudio -A quién se dirige -Tamaño de la muestra - Diseño del instrumento para obtener información - Análisis e interpretación de resultados (gráficas y estadísticas) - Conclusiones y propuestas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos que determinan el clima laboral. 2. Identificar los pasos para realizar un estudio de clima laboral. 3. Comprender procedimiento para elaborar diagnóstico de integración, coordinación y resistencia al cambio. 4. Analizar la información reunida. 5. Determinar las estrategias que respondan a las necesidades o problemas detectados. 	<p>Proyecto Listas de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Trabajo colaborativo Investigación	pintarrón cañón computadora internet impresos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	III. Comportamiento organizacional
2. Horas Prácticas	12
3. Horas Teóricas	7
4. Horas Totales	19
5. Objetivo	El alumno determinará las relaciones y asociaciones grupales, mediante el uso de técnicas de trabajo en equipo, para dinamizar el comportamiento individual y al interior de los grupos de trabajo.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Fundamentos de psicología organizacional	Definir las características entre grupo y equipo. Identificar el comportamiento individual y en grupo.		Asertividad Propositivo Honestidad
Técnicas de Trabajo en equipo	Reconocer la importancia del trabajo en equipo. Identificar las fases para el desarrollo de equipos. Identificar las técnicas de trabajo en equipo: <ul style="list-style-type: none">- Mesa redonda- Seminario- Estudio de casos- Foro	Determinar la técnica adecuada para trabajar en equipo.	Gestión de la información Asertividad Propositivo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Técnicas de manejo de grupos	<p>Reconocer la importancia del manejo de grupos.</p> <p>Identificar las diferentes técnicas de manejo de grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expositiva - Explicativa - Corrillos - Dramatización - Lluvia de ideas 	Determinar la técnica de manejo de grupos, acorde a sus necesidades y características.	<p>Disciplinado</p> <p>Asertividad</p> <p>Propositivo</p> <p>Honestidad</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A través de un caso, elaborará un diagnóstico que determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - problemas de integración y coordinación en el grupo de trabajo, así como los factores que influyen en el trabajador para adaptarse al cambio. <p>Éste debe contener:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo del grupo de trabajo - A quién se dirige - Técnicas utilizadas en el análisis - Resultados encontrados - Propuesta de estrategias a la solución de los problemas detectados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar concepto y características de equipo y grupo. 2. Comprender el comportamiento individual y la importancia del trabajo en equipo. 3. Identificar las técnicas para el manejo de grupo en base a las necesidades detectadas. 	<p>Estudio de caso Lista de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Estudio de casos Discusión de grupo Equipos colaborativos	pintarrón cañón computadora internet impresos casos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	IV. Plan de vida y carrera
2. Horas Prácticas	6
3. Horas Teóricas	4
4. Horas Totales	10
5. Objetivo	El alumno identificará las etapas de desarrollo del empleado, para proponer estrategias que auxilien el crecimiento del individuo.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
La planeación y desarrollo de carrera. Etapas en la carrera de la persona.	Identificar las etapas de desarrollo del trabajador en la organización. Reconocer los tipos de ancla de carrera y capacidad de crecimiento del trabajador en la organización.	Determinar las metas que tiene la organización para lograr el crecimiento del trabajador. Determinar el procedimiento a seguir para encontrar los medios para el desarrollo del trabajador.	Habilidad de gestión de la información Trabajo en equipo Comunicación efectiva Asertividad

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso elaborará un manual en el que se propongan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metas para apoyar el crecimiento de los trabajadores en la organización. - Descripción del procedimiento a seguir para desarrollarlas. - Diagrama de flujo - Formatos a utilizar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las etapas del desarrollo de un trabajador. 2. Asociar los objetivos individuales a los organizacionales. 3. Comprender componentes de plan de vida y carrera. 4. Diseñar plan de vida y carrera. 	<p>Estudio de caso Listas de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Exposición Trabajo en equipo Estudio de caso	pintarrón plumones para pintarrón cañón computadora impresos de casos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Evaluar las condiciones laborales mediante las técnicas de medición de clima laboral y métodos de evaluación del desempeño para contribuir a la satisfacción del personal y al incremento de la productividad en la organización.	<p>Diseña el instrumento de medición del clima laboral que deberá contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) A quien va dirigidob) objetivo,c) dimensiones a considerar,d) escala de valoración. <p>Aplica el instrumento de medición y entrega del reporte de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">a) alcance de la muestra,b) estadística y gráficas,c) conclusiones y propuestas. <p>Diseña el instrumento de evaluación del desempeño laboral en base al método seleccionado, que deberá contener como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none">a) nombre de la persona evaluada,b) puesto o área a la que corresponde,c) objetivo,d) criterios a evaluar,e) escala de valoración,f) resultado y observaciones. <p>Aplica el instrumento de evaluación del desempeño y entrega del reporte de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">a) calificaciones individuales,b) estadística y gráficas,c) retroalimentación al empleado,d) plan de desarrollo.

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Capacidad	Criterios de Desempeño
<p>Detectar necesidades de capacitación mediante el uso de instrumentos que midan el desempeño laboral, para identificar áreas de oportunidad.</p>	<p>Presenta un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - análisis de las habilidades y actitudes del personal - análisis de las operaciones con base en la descripción del puesto - análisis del desempeño del personal con relación a las metas de la organización. - Necesidades detectadas - Propuestas de capacitación

DOCUMENTO NO CONTROLADO

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO I

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Casares, D. y Siliceo, A.	(2001)	<i>Planeación de vida y de carrera : vitalidad personal y organizacional, desarrollo humano y crisis de madurez, asertividad y administración del tiempo</i>	Distrito Federal	México	Limusa
Chiavenato, I.	(2007)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	Distrito Federal	México	McGraw-Hill.
Gary, D.	(2005)	<i>Administración de Personal</i>	Estado de México	México	Pearson
Keith, D.	(2005)	<i>Comportamiento Humano en el Trabajo</i>	Distrito Federal	México	McGraw-Hill.
Olivares, S., González, M.	(2005)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	Distrito Federal	México	Cecsa

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE TSU EN ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX