

INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

1. Nombre de la asignatura	Dirección de capital humano II
2. Competencias	Apoyar al desarrollo empresarial mediante la optimización del capital financiero y humano, para la consolidación de la organización.
3. Cuatrimestre	Cuarto
4. Horas Prácticas	27
5. Horas Teóricas	18
6. Horas Totales	45
7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	3
8. Objetivo de la Asignatura	El alumno diseñará un plan de formación, vida y carrera para contribuir al desarrollo del capital humano de la organización

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
I. Formación y desarrollo de personal	12	8	20
II. Plan de vida y carrera	9	6	15
III. Seguridad e higiene en el trabajo	6	4	10
Totales	27	18	45

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	I. Formación y desarrollo de personal
2. Horas Prácticas	12
3. Horas Teóricas	8
4. Horas Totales	20
5. Objetivo	El alumno elaborará el plan de capacitación y desarrollo para optimizar el desempeño del capital humano en la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
El proceso de capacitación	Identificar los cinco pasos del proceso de capacitación y desarrollo. Identificar el marco legal del proceso de capacitación.		Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Técnicas para determinar necesidades de capacitación y desarrollo	<p>Identificar las técnicas para la determinación de las necesidades de capacitación y desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfoques directivo y participativo - Entrevista -Observación -Cuestionario -Encuesta -Lista de verificación -Técnica de las tarjetas -Período de actuación -Inventario de habilidades _Pruebas de desempeño -Evaluación de méritos. 	<p>Diagnosticar las necesidades de desarrollo y capacitación para el capital humano de la organización.</p>	<p>Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo</p>
Diseño e implementación de un programa de capacitación	<p>Describir los elementos de un programa de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos del plan - Disposición y motivación de las personas - Principios de aprendizaje - Características de los instructores - Presupuestos - Descripción de contenidos - Evaluación de la capacitación <p>Identificar los métodos para el desarrollo de los ejecutivos.</p>	<p>Diseñar un programa de capacitación dirigido al capital humano de una organización.</p>	<p>Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE
ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso, elaborará un programa de capacitación que contenga:</p> <p>1.- Detección de las necesidades de capacitación.</p> <p>2.- Programa de capacitación para el capital humano de la organización que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Disposición y motivación de las personas - Principios de aprendizaje - Características de los instructores - Presupuestos - Descripción de contenidos - Evaluación de la capacitación 	<p>1.- Comprender procedimiento y técnicas para detectar necesidades de capacitación en una organización.</p> <p>2. Identificar los elementos de un programa de capacitación.</p> <p>3. Analizar las necesidades para proponer el programa de capacitación.</p>	<p>Proyecto</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Equipos colaborativos Ejercicios prácticos	Impresos Pintaron Internet Equipo multimedia

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE
ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	II. Plan de vida y carrera
2. Horas Prácticas	9
3. Horas Teóricas	6
4. Horas Totales	15
5. Objetivo	El alumno elaborará un plan de vida y carrera para contribuir al crecimiento de los colaboradores y el fortalecimiento de la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Planeación de la carrera profesional	Identificar los elementos que integran un plan de carrera profesional: Escalafones Desarrollo horizontal y vertical Necesidades de desarrollo de escolaridad, experiencia, habilidades y aptitudes.	Elaborar un plan de carrera profesional de una organización.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Desarrollo Profesional	Identificar los elementos del desarrollo profesional de los colaboradores de la organización: Propuesta de reestructura. Propuesta de carrera profesional.	Formular propuestas para estimular el desarrollo profesional de los colaboradores de la organización.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Plan de vida	Identificar los métodos para que un colaborador realice su plan de vida: Guía inducida Panel de colaboradores Plan de jubilación	Diseñar un plan de vida mediante la aplicación de un método.	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso, elaborará un reporte que contenga:</p> <p>a) Inventario del capital humano (fecha de ingreso, nombre, puesto inicial, puesto actual, resultados de evaluaciones y capacitación recibida).</p> <p>b) Plan de carrera y de sucesión de acuerdo al perfil (Propuesta de estructura, escalafones y perfiles de puestos).</p> <p>c) Plan de vida (misión y visión del colaborador, medios y recursos)</p>	<p>1.- Comprender los elementos del desarrollo del capital humano, carrera profesional y plan de vida.</p> <p>2.- Analiza los métodos para el diseño del plan de vida y carrera.</p> <p>3.- Integrar un plan de vida y carrera.</p>	<p>Lista de cotejo</p> <p>Ejercicios prácticos</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE
ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Análisis de casos Ejercicios prácticos	Equipo multimedia Impresos Computadora Pintarrón

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	III. Seguridad e higiene en el trabajo
2. Horas Prácticas	6
3. Horas Teóricas	4
4. Horas Totales	10
5. Objetivo	El alumno fundamentará un plan para la administración de los aspectos de seguridad laboral, salud y protección para cuidar la integridad física y mental de los colaboradores de la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Clasificación de enfermedades de trabajo	Reconocer la clasificación de las enfermedades de trabajo Identificar las condiciones necesarias para que la organización prevenga las enfermedades de trabajo.	Proponer un plan de prevención de enfermedades de trabajo para colaboradores de la organización	Discreción Ética Responsabilidad Honradez Tolerante Propositivo Creativo Trabajo en equipo Liderazgo
Prevención de Accidentes de trabajo	Reconocer la clasificación de los accidentes de trabajo. Identificar las condiciones necesarias para que la organización prevenga los accidentes y riesgos de trabajo.	Elaborar un plan de prevención de accidentes de trabajo para los colaboradores de la organización	Discreción Ética responsabilidad honradez Tolerante propositivo creativo trabajo en equipo liderazgo

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Integrará un reporte que contenga:</p> <p>1.- Trabajo de investigación en el que se describa la clasificación de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como las causas que los originan.</p> <p>2.- Plan de prevención de accidentes y enfermedades de trabajo en una organización</p>	<p>1.- Identificar la clasificación de las enfermedades y accidentes de trabajo.</p> <p>2. Analizar causas de los accidentes de trabajo.</p> <p>3. Comprender procedimiento para la elaboración de un plan de prevención de enfermedades y accidentes.</p>	<p>- Lista de cotejo</p> <p>- ensayo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE
INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE
ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Tareas de Investigación Conferencia	Impresos Aula Cañón Laboratorio Internet

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
		X

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

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

Capacidad	Criterios de Desempeño
Controlar el desempeño del capital humano mediante un análisis de las necesidades estructurales requeridas por la organización para el cumplimiento de sus metas.	Realiza una propuesta de mejora fundamentada en los resultados de la evaluación al desempeño aplicada en una organización, que contenga: 1.-Retroalimentación de la evaluación con propuestas de corrección, prevención y mejora para el trabajador 2.-Plan de seguimiento a las acciones propuestas 3.- Estrategias y líneas de acción para la optimización del desempeño del factor humano.
Desarrollar el capital humano mediante la aplicación del Desarrollo Organizacional (D.O.) para la consolidación organizacional y la posible generación de nuevas empresas	Elabora propuesta de desarrollo de capital humano que incluya: 1.-Interpretación de los resultados de un estudio de clima laboral en una organización 2.-Estrategias para la solución de conflictos detectados en una organización 3.-Modelo de D.O. para una organización 4.- Análisis e interpretación los resultados de la capacitación en una organización 5.- Estrategias y líneas de acción para el desarrollo del capital humano.

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO II

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Alles, M. A.	(2006)	Dirección Estratégica De Recursos Humanos: Gestión Por Competencias.	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M. A.	(2006)	Dirección Estratégica De Recursos Humanos: Gestión Por Competencias: Casos.	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Werther, W.	(2008)	Administración de Recursos Humanos.	Distrito Federal	México	MCGRAW-HILL INTERAMERICANA
Alles, M. A.	(2007)	Comportamiento Organizacional.	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M. A.	(2005)	5 Pasos Para Transformar Una Oficina De Personal En Un Área De Recursos Humanos.	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Alles, M. A.	(2006)	Dirección estratégica de recursos humanos.	Buenos Aires	Argentina	Ediciones Granica
Keeley, B.	(2008)	Capital Humano	Distrito Federal	México	Ediciones Castillo
Phillips, J.	(2006)	Invertir en el Capital Humano.	Madrid	España	Ediciones Deusto

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN NEGOCIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

REVISÓ: COMISIÓN DE RECTORES PARA LA CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

APROBÓ: C. G. U. T.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-5A-04