



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

PROGRAMA DE ESTUDIOS

| | | | | | |
|---|---------------------------------|--|--|----------|---------|
| UNIDAD AZCAPOTZALCO / IZTAPALAPA / XOCHIMILCO | | DIVISION CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES | | 1/ 3 | |
| NOMBRE DEL PLAN POSGRADO INTEGRAL EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | | | | | |
| CLAVE | UNIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE | | | CREDITOS | 6 |
| 9226004 | GESTION DEL CAPITAL HUMANO | | | TIPO | OPT. |
| H. TEOR. 3.0 | | | | TRIM. | I AL II |
| H. PRAC. 0.0 | SERIACION AUTORIZACION | | | | |

OBJETIVO(S):

Objetivo General:

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

Desarrollar las estrategias para la gestión del capital humano, para poder implantar un modelo conforme a las necesidades propias de la organización o empresa pública o privada y aplicar un diagnóstico y proponer estrategias de mejora.

CONTENIDO SINTETICO:

- I. Gestión de recursos humanos vs. Administración de recursos humanos.
- II. Sistema de gestión de recursos humanos.
 - 1. Planeación de recursos humanos.
 - 2. Desarrollo humano.
 - 3. Compensación.
 - 4. Relaciones laborales.
 - 5. Desarrollo organizacional.
 - 6. Evaluación.
- III. Estrategias para diagnosticar el modelo de recursos humanos actual en la organización o empresa.
- IV. Diseño o adaptación de modelo de gestión de recursos.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 387

[Handwritten Signature]
EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 9226004

GESTION DEL CAPITAL HUMANO

V. Características de la organización o empresa diagnosticada.

MODALIDADES DE CONDUCCION DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

El profesor facilitará la construcción de conocimientos, habilidades y competencias a través de dinámicas que propicien el trabajo en grupo de forma cooperativa y colaborativa, fomentando el manejo correcto de la información en forma oral y escrita.

El profesor presentará los objetivos educativos y realizará un diagnóstico del grupo en forma breve y sencilla. A partir de la lectura previa de la bibliografía básica, se propiciará que el alumno realice la búsqueda, selección, análisis y síntesis de información actualizada.

El profesor iniciará las sesiones haciendo una introducción al tema, planteará preguntas, ejes de discusión y abrirá el debate al grupo. Se crearán espacios de diálogo para que el alumno use correctamente la argumentación lógica, respete las opiniones diversas, desarrolle el pensamiento crítico y creativo y logre una empatía con los valores éticos en el uso correcto de los conocimientos, las técnicas y métodos desarrollados.

El profesor explicará el desarrollo de conceptos, técnicas o procesos, presentará ejemplos y abrirá un espacio para plantear preguntas y dudas. Posteriormente, aplicará ejercicios o problemas que resolverán los alumnos de manera individual, en equipo o el grupo en su conjunto, facilitando el tránsito de la teoría a la práctica. Se realizarán ejercicios de tipo analítico en los que los alumnos tendrán que efectuar un esfuerzo de abstracción, ordenamiento y construcción, tales como elaboración de clasificaciones, categorizaciones, mapas conceptuales, diagramas, tipologías o análisis comparativos.

MODALIDADES DE EVALUACION:

Evaluación Global:

El alumno será evaluado de manera continua bajo las modalidades que le serán presentadas al inicio del curso. El profesor desarrollará instrumentos, con indicadores acordes a los objetivos educativos, para evaluar los conocimientos, habilidades, competencias y el grado de compromiso de los alumnos con respecto al programa de trabajo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADÉMICO
EN SU SESION NUM. 387

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

| | | |
|---|----------------------------|------|
| NOMBRE DEL PLAN POSGRADO INTEGRAL EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS | | 3/ 3 |
| CLAVE 9226004 | GESTION DEL CAPITAL HUMANO | |

Incluirá evaluaciones periódicas y, en su caso, evaluación terminal. Las evaluaciones pueden incluir participación en clase, elaboración de fichas, controles de lectura, exposiciones individuales o de grupo y elaboración de trabajos de investigación.

BIBLIOGRAFIA NECESARIA O RECOMENDABLE:

1. Abramson, R. y Halset, W. (1986) Programación para la Mejora del Rendimiento, Of. Int'l del Trabajo OIT, Ginebra.
2. Alles, M. (2002). Desempeño por Competencias Evaluación de 360°, Buenos Aires, Argentina: Ed. Gránica.
3. Aktouf, O. (1998). La administración entre tradición y renovación, Colombia: Editorial Universidad del Valle.
4. Abarbanel, A. F. y otros. (1992). Cultura Organizacional, Legis Fondo Editorial p.p. 163-186.
5. Albert, K. et al. (1986). Biblioteca de administración estratégica. México: McGraw Hill.
6. Albert, K. (1984). Manual De Administración Estratégica. México: McGraw Hill.
7. Alles. M. A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Argentina: Ed. Gránica.
8. Antons, K. (1978). Práctica de la dinámica de grupos. Barcelona: Ed. Herder.
9. ARMO. (1979). Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. México: ARMO.
10. Biasca, R. (2001). ¿Somos competitivos? Argentina; Ed. Gránica.
11. Bushe G., R. (1991). Estructuras paralelas de aprendizaje. USA: Ed. Addison Wesley.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 387

y más
EL SECRETARIO DEL COLEGIO