



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE  
**CHIHUAHUA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA Y  
ADMINISTRACIÓN**

**Clave: 08USU4054V**

**PROGRAMA DEL CURSO:**

***Desarrollo del Capital  
Humano***

**DES:** Económico administrativas

**Programa(s) Educativo(s):** LAE

**Tipo de materia:** Específica Obligatoria

**Clave de la materia:** E602A

**Semestre:** 6º

**Área en plan de estudios:** Formación específica.

**Créditos:** 5

**Total de horas por semana:** 5

- Teoría:
- Laboratorio:
- Trabajo extra clase:

**Total de horas semestre:** 80

**Fecha de actualización:** Mayo 2011

**Clave y Materia requisito:**

**FUNDAMENTACIÓN:**

En la actualidad las empresas requieren egresados con conocimientos, competencias, habilidades, destrezas y valores desarrollados en las diferentes áreas funcionales de una organización. Este programa analítico se fundamenta en los resultados obtenidos del Rediseño Curricular (ver documento integral del Rediseño Curricular) y en el Modelo Educativo Basado en Competencias básicas, profesionales y específicas, a través del cual el egresado podrá incorporarse al mercado laboral con mayor facilidad y así contribuir de forma eficiente a las necesidades que la sociedad demande.

**PERFIL ACADÉMICO:**

Título de licenciatura el área de administración, psicología o ciencias sociales. Título de maestría deseable. Certificación profesional y/o docente deseable. Tres años de experiencia profesional en el área de recursos humanos o área afín a la materia.

**OBJETIVO DEL CURSO:**

El alumno fortalece, integra y aplica, bajo un enfoque sistémico, la importancia del desarrollo personal y colectivo del capital humano en la organización, al igual que los distintos procesos que implica, con el fin de fortalecer la generación de administradores con un enfoque humanístico, ético, social, administrativo y tecnológico, que con su propio actuar fomenten el crecimiento equilibrado del talento humano en aras de fortalecer y dar sustentabilidad a la organización.

COMPETENCIAS	CONTENIDO	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<p><b>COMPETENCIA BÁSICA:</b> Relaciones intra e interpersonales Comunicación Trabajo en equipo Conciencia humana y social</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA:</b> Recursos Humanos</p> <p><b>COMPETENCIA BÁSICA:</b> Relación interpersonal Liderazgo</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA:</b> Recursos Humanos</p> <p><b>COMPETENCIA PROFESIONAL:</b> Gestión Empresarial</p> <p><b>COMPETENCIA BÁSICA:</b> Comunicación Liderazgo Trabajo en equipo</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA:</b> Recursos Humanos Administración</p> <p><b>COMPETENCIA PROFESIONAL:</b> Uso de la información Manejo del entorno de la información Gestión Empresarial Recursos Humanos</p>	<p><b>Introducción:</b> Presentación de objetivos y definición de formatos para el desarrollo de los trabajos finales.</p> <p><b>Objeto de estudio 1. Entre persona y personalidad</b> 1.1. Definición de persona 1.2. Formación de personalidad     1.2.1. Percepción e interpretación     1.2.2. Motivación     1.2.3. Tipos de personalidad     1.2.4. Proceso de socialización     1.2.5. Distintos agentes sociales</p> <p><b>Objeto de estudio 2. El aprendizaje y la integración social, humana y tecnológica</b> 2.1. Definición de aprendizaje 2.2. Coeficiente intelectual 2.3. Coeficiente emocional 2.4. Las inteligencias múltiples 2.5. Definición de las creencias 2.6. Dualidad de creencias racional-emocional (juicios, prejuicios y valores) 2.7. Andragogía: El aprendizaje como un continuum     2.7.1. Andragogía general     2.7.2. Andragogía social     2.7.3. Andragogía del trabajo     2.7.4. Andragogía del tiempo libre</p> <p><b>Objeto de estudio 3. Proceso Administrativo de la Capacitación</b> 3.1 Planeación de la Capacitación     3.1.1 Detección de Necesidades de Capacitación     3.1.2 Elaboración de planes y programas de Capacitación     3.1.3 Presupuesto de Capacitación 3.2 Organización de la Capacitación 3.3 Ejecución y Control de Capacitación     3.3.1 Evaluación y Eficiencia de capacitación</p>	<p>Se comprenderán las diferencias de los distintos conceptos, al tiempo que su interrelación.</p> <p>Se reflexiona en torno a la construcción de la persona y de la personalidad como principio constructor del aprendizaje continuo.</p> <p>El alumno comprende la importancia del manejo que debe tener sobre el proceso del aprendizaje como un continuum, que lo mismo desarrolle a la persona que al trabajador.</p> <p>El alumno adquiere un enfoque sistémico sobre las distintas dimensiones del aprendizaje y de su interrelación e interdependencia en la vida cotidiana, tanto personal como laboral.</p> <p>El alumno comprende el proceso administrativo de capacitación.</p>

<p><b>COMPETENCIA BÁSICA:</b> Liderazgo Comunicación Trabajo intra e interpersonal</p> <p><b>COMPETENCIA PROFESIONAL:</b> Uso de herramientas administrativas Uso de la información</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA:</b> Recursos Humanos Administración</p> <p><b>COMPETENCIA BÁSICA:</b> Comunicación Trabajo en equipo</p> <p><b>COMPETENCIA PROFESIONAL:</b> Gestión administrativa</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA</b> Recursos Humanos Administración</p> <p><b>COMPETENCIA ESPECÍFICA:</b> Recursos Humanos</p> <p><b>COMPETENCIA INTEGRADORA:</b> Evidencias por escrito</p>	<p><b>Objeto de estudio 4. Aspectos Legales de la Capacitación</b></p> <p>4.1 Ley Federal de Trabajo 4.2 Secretaria de Trabajo y Previsión Social 4.2.1 Normas y reglas de capacitación 4.2.2 Formatos de capacitación</p> <p><b>Objeto de estudio 5. Desarrollo de Capital Intelectual</b></p> <p>5.1 Planes de Crecimiento/ Carrera 5.2 Tablas de Sucesión</p> <p><b>Objeto de estudio 6. Diferencias entre mentor, asesor y coach</b></p> <p>6.1. Importancia y funciones del mentor 6.2. Importancia y funciones del asesor 6.3. Importancia y funciones del coach</p> <p><b>Objeto de estudio 7. Integración</b> A lo largo del Seminario el alumno desarrolla su carpeta de evidencias y elabora, progresivamente, los distintos cursos de capacitación que le sean solicitados.</p>	<p>Se reconoce la importancia de la legislación laboral en torno a la capacitación.</p> <p>Se analiza la legislación laboral mexicana.</p> <p>Debe identificar, al menos, dos organizaciones que promuevan el aprendizaje para la vida, de su capital humano, y explicar en qué consiste dicho desarrollo, al tiempo que analizar y criticar lo que podría ser enriquecido.</p> <p>Se aplica el concepto del aprendizaje como un continuum, al tiempo que se estimula el compromiso de contribuir en la construcción de personas y de organizaciones que aprenden.</p> <p>Se distinguen compromisos y funciones entre mentor, asesor y coach.</p> <p>Se comprende el compromiso de ejecutar tales roles en aras de lograr una organización comprometida con el aprendizaje como su mejor capital.</p> <p>Se formulan planes de acción que comprendan el desarrollo de programas de educación para el adulto, con distintos enfoques: Humano, Social, Ético, Emocional y Laboral</p>
--	--	---

OBJETO DE APRENDIZAJE	METODOLOGIA (Estrategias, secuencias, recursos didácticos)subtemas)	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
-----------------------	--	---------------------------

1. Entre persona y personalidad	Dinámica de presentación Resumen Exposición de maestro	Mapa mental Resumen Exposición
---------------------------------	--	--------------------------------------

	Computadora, Tablet y cañón	
<b>2. El aprendizaje y la integración social, humana y tecnológica</b>	Resumen individual Exposiciones en equipo, utilizando el Power Point o Prezzi. Participación en dinámicas. Trabajo en equipo. Computadora, Tablet y cañón	Elaboración de cuadros sinópticos. Resumen Exposición
<b>3. Proceso Administrativo de la Capacitación</b>	Resumen individual Participación en dinámicas. Exposición en equipos Computadora, Tablet y cañón	Resumen Exposición Resultado de dinámica
<b>4. Aspectos Legales de la Capacitación</b>	Resumen Exposición del tema Participación ben dinámicas Trabajo en equipo. Computadora, Tablet y cañón Presentación de anteproyecto de capacitación	Resumen Exposición Dinámicas Anteproyecto de capacitación Examen escrito
<b>5. Desarrollo de Capital Intelectual</b>	Resumen individual Exposición Trabajo en equipo. Computadora, Tablet y cañón	Resumen Exposición
<b>6. Diferencias entre mentor, asesor y coach</b>	Resumen Exposición Dinámicas Trabajo en equipo Computadora, tableta y cañón Ensayo de películas aplicando el proceso de coaching	Resumen Exposición Dinámicas Ensayo del proceso de coaching aplicado
<b>7. Integración</b>	Trabajo en equipo. Investigación Realización y presentación del proyecto Examen escrito	Proyecto de capacitación Examen escrito

## EVALUACION DEL APRENDIZAJE

Aamodt, Michael G., Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado, 6ª ed., México, Cengage, 2020, cap. 9

Zepeda Herrera, Fernando, Psicología Organizacional,

### **Metodología y estrategias didácticas:**

1. Tareas.
2. Exposiciones.
3. Lecturas.
4. Investigación documental.

<p>México, Pearson, 1999, 368 pp. Caps. 7, 8, 9, 10 y 11</p> <p>Moorhead, Griffin I, Comportamiento Organizacional, 9ª ed., México, Cengage, 2010, 582 pp., Caps. 3, 4, 8 y 15</p> <p>Hellriegel y Slocum, Comportamiento Organizacional, 12ª ed., México, Cengage, 2009, 550 y apéndice. Caps. 1, 2, 3, 4, 5, 13</p> <p>Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske, Organizaciones. Comportamiento, Estructuras y Procesos, México, McGraw-Hill, 2011, caps. 4 y 5</p> <p>Goleman, Daniel, La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual, 3ª reimp., México, Vergara, 1997, 397 pp., Segunda a Quinta parte, todos los capítulos.</p> <p>Goleman, Daniel, La Psicología del Autoengaño, 5ª ed., Madrid, España, 1997, 334 pp. (complementario)</p> <p>Cooper, Robert K., Sawaf Ayman, La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones, México, Norma, 1997, 309 pp.</p> <p>Brockert Siegfried y Braun Gabriele, Los test de la inteligencia emocional. Técnicas y ejercicios para comprobar y desarrollar su coeficiente emocional. México, Océano, s.f., 216 pp.</p> <p>Dilts, Robert, Coaching, Herramientas para el cambio, 312 pp. España, Urano, 2004, 414 pp., Introducción, caps. 1, 2, 3, 4 y 6</p> <p>Weisinger, Hendrie, La Inteligencia emocional en el Trabajo. La comprensión de las propias emociones como una forma de lograr la comunicación óptima, Buenos Aires, Argentina, Vergara, 1998, 222 pp.</p> <p>Gardner, Howard, Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica, Barcelona, España, Paidós, 2005, 383 pp.</p> <p>Michel, Guillermo, Aprende a Aprender, Guía de autoeducación, 13ª ed., México, Trillas, 1996, 140 pp.</p> <p>Vásquez, Elbia Myriam, Principios y técnicas de educación de adultos. 4ª reimp., San José, Costa Rica, 374 pp.</p> <p>De Natale, María Luisa, La edad adulta: Una nueva etapa para educarse, Madrid, España, Narcea, 2003, 219 pp.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Investigación de campo.</li> <li>6. Aplicación del conocimiento al desarrollar diferentes programas de educación para adultos.</li> </ol> <p><b>Reconocimientos Parciales:</b></p> <p>Evidencias (Actividades integradoras):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ejercicios y análisis de caso, producto de reflexión personal y colectiva</li> <li>2. Tres evaluaciones parciales escritas.</li> <li>3. Exposición de material</li> </ol> <p><b>Reconocimiento Integrador Final:</b></p> <p>Evidencias: Informe de investigación realizada (Trabajo Integrador Final)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Examen final.</li> <li>▪ Trabajo final.</li> </ul>
--	--

