



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

PROGRAMA DE ESTUDIOS

UNIDAD AZCAPOTZALCO / IZTAPALAPA / KOCHIMILCO		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 AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 387

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

NOMBRE DEL PLAN POSGRADO INTEGRAL EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		2/ 3
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 AUTONOMA METROPOLITANA**

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 387

*Yuanis*  
**EL SECRETARIO DEL COLEGIO**

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.



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO  
EN SU SESION NUM. 387

EL SECRETARIO DEL COLEGIO