

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
9226017	GESTION DEL CAPITAL HUMANO AVANZADO			TIPO	OPT.
H. TEOR. 3.0				TRIM.	II AL III
H. PRAC. 0.0	SERIACION AUTORIZACION				

OBJETIVO(S) :

Objetivos Generales:

Al final de la UEA el alumno será capaz de:

- Aplicar procesos y sistemas que permitan al capital intelectual de la organización aumentar de forma significativa sus capacidades, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles.
- Proponer la gestión por competencias como una herramienta de manejo del capital humano que repercute en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y compensación.

CONTENIDO SINTETICO:

- I. La nueva visión del capital humano en el contexto de la globalización.
- II. La internacionalización de las prácticas de gestión de capital humano.
- III. Dimensiones del modelo de gestión por competencias en el desarrollo del capital humano.
- IV. Transformación del capital humano de la organización en ventajas competitivas para la empresa.
- V. Concientización de los equipos y corresponsabilidad de su auto desarrollo.
- VI. La profesión como modo de organización del trabajo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 387

EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 9226017

GESTION DEL CAPITAL HUMANO AVANZADO

VII. Mujeres, inmigrantes y jóvenes en el contexto de las nuevas reglas del trabajo.

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

Y. Y. Y.
EL SECRETARIO DEL COLEGIO

CLAVE 9226017

GESTION DEL CAPITAL HUMANO AVANZADO

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. Alles, M. (2002). Desempeño por competencias. Evaluación de 360°. BA: Ed. Gránica.
2. Aktouf, O. (1998). La Administración entre tradición y renovación. Colombia: Editorial Universidad del Valle.
3. Abarbanel A., F. y otros. (1992). Cultura Organizacional. (p.p. 163-186). Legis Fondo Editorial.
4. Albert, K. et al. (1986). Biblioteca de Administración Estratégica. México: McGraw Hill.
5. Albert, K. (1984). Manual de Administración Estratégica. México: McGraw Hill.
6. Alles, M. A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos. Argentina: Ed. Gránica.
7. Antons, K. (1978). Práctica de la dinámica de grupos. Barcelona: Ed. Herder.
8. Armo. (1979). Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. México. ARMO.
9. Biasca, R. (2001). ¿Somos competitivos?. Argentina: Ed. Gránica.
10. Bushe, G. R. (). Estructuras paralelas de aprendizaje. Ed. Addison.



UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

APROBADO POR EL COLEGIO ACADEMICO
EN SU SESION NUM. 387

EL SECRETARIO DEL COLEGIO