



## Anexo 8.7 Programa Analítico y Calendario de la Unidad de Aprendizaje



**1.-Clave y nombre de la Unidad de Aprendizaje:**

Gerencia de Capital Humano en un Ambiente Internacional

**2.- Ubicación semestral:**

Semestre 3

**3.- Competencia del perfil de egreso al que se vincula:**

El alumno será capaz de cerrar negociaciones complejas a través del desarrollo y aplicación de técnicas y estrategias innovadoras dentro del ámbito de la gestión de los negocios internacionales, así como, la toma de decisiones con un sentido ético, de liderazgo y con responsabilidad tanto individual como social.

**4.- Propósito específico al que se vincula:**

El alumno será capaz de aplicar conceptos de gerencia internacional y autodefinir sus cualidades y actitudes de líder, para distinguir los diferentes roles que sean necesarios para la toma de decisiones de alto nivel y desarrollo de equipos de trabajo multiculturales, de manera ética.

**5.- Contenido:**

| SESIÓN | FECHA | TEMA   | Actividades,<br>Tareas y<br>Exámenes | Verificación |    |
|--------|-------|--|--------------------------------------|--------------|----|
|        |       |  |                                      | C            | NC |
| 1      |       | I.-Introducción a la Gestión de Capital Humano.<br>II.-Cap. 1.-El Reto de la Administración de Recursos Humanos en Perspectiva.<br>III.-Paradigmas Organizacionales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hugo Musterberg</li> <li>• Elton Mayo</li> <li>• Abraham Maslow</li> <li>• Douglas Mc Gregor</li> <li>• Rensis Likert</li> <li>• Frederick Herzberg</li> <li>• Chris Argyris</li> <li>• David Mc Clelland</li> </ul> |                                      |              |    |
| 2      |       | I.-La Organización y el Programa de Administración de Personal.<br>II.-Cap.2.-Estrategia y Planeación de Recursos Humanos.<br>III.-Estructuras Organizativas.  |                                      |              |    |
| 3      |       | I.-Cap. 4.-Análisis de puestos, participación de los empleados y horarios de trabajo flexibles.<br>II.-Cap 5.-Reclutamiento y Carrera profesional.<br>III.-Cap. 6.-Selección de Empleados  |                                      |              |    |



## Anexo 8.7 Programa Analítico y Calendario de la Unidad de Aprendizaje



|               |  |   |                  |  |  |
|---------------|--|---|------------------|--|--|
| 4             |  | I.-Cap.-7.Capacitación y Desarrollo.<br>II.-Cap.8.Evaluación y Mejoramiento del Desempeño.<br>III.-Cap.10.-Pago por Desempeño. Recompensas para incentivar. Desarrollo de los Gerentes y Evaluación del Desempeño. Gestión de Scorecard R.H Motivación, Satisfacción y Clima Organizacional en el Trabajo.<br>IV.-Ventana de Johari   |                  |  |  |
| Observaciones |  | Firma del Coordinador del SGC   | Firma del Alumno |  |  |
|               |  | _____   | _____            |  |  |
| 5             |  | Administración de los cambios, el sindicato y la administración de personal.<br>Reglamento Interior de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones Sindicato-Gerenciales y Reducción de los problemas en las relaciones laborales.</li> <li>• Administración de Sueldos, Salarios e Incentivos Financieros.</li> <li>• La Seguridad del Empleado y las Prestaciones Adicionales</li> </ul> |                  |  |  |
| 6             |  | I.-Cap.-16.-Desarrollo de Sistemas de Trabajo de Alto Desempeño.<br>II.-Esquemas Colaborativos. Paradigmas Katzenback and Smith, Turner. Lawrence, Hackman y Oldham Modelo de Características del Puesto, Modelo Tuckman, Liderazgo de Fielder  |                  |  |  |
| 7             |  | I.-Detección de Necesidades de Capacitación. Se Revisarán 10 Técnicas.<br>II.-Gestión por Competencias.   |                  |  |  |
| 8             |  | I.-El nuevo Rol de RH. La Innovación. Modelo Ulrich.<br>II.-Liderazgo Ken Blanchard.<br>III.-Cultura Organizacional.  |                  |  |  |
| 9             |  | I.-Evaluación, Investigación y la Administración de Personal en el Futuro.<br>II.-La Reingeniería de Procesos de Recursos Humanos.  |                  |  |  |
| 10            |  | I.-Cap.-15.-Administración de Recursos Humanos Internacional.<br>II.-Modelos de Excelencia de Clase Mundial.<br>III.-Multinacionales.   |                  |  |  |
| Observaciones |  | Firma del Coordinador del SGC   | Firma del Alumno |  |  |
|               |  | _____   | _____            |  |  |



## Anexo 8.7

### Programa Analítico y Calendario de la Unidad de Aprendizaje



#### 6.- Fuentes de apoyo y consulta:

Bohlander, George & Snell Scott. Administración de Recursos Humanos. 14 ed. Cengage Learning 2008.  
Arias Galicia, Fernando, Administración de recursos humanos, Trillas, 4ª. Ed. 1994.  
Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias, Alles Martha Alicia, Ediciones Granica 2000



## Anexo 8.7 Programa Analítico y Calendario de la Unidad de Aprendizaje



### 7. Descripción de las actividades aúlicas

| EVIDENCIA  | NIVEL   |   | INSTRUMENTO DE APRENDIZAJE   | INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN                            | PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LA COMPETENCIA 1 | PUNTAJE PARA CALIFICACIÓN |
|--|---------|---|--|--|--|---------------------------|
| <p>3.6.1. El alumno será capaz de definir estrategias para mejorar el rendimiento del capital humano dentro de una organización a través de una presentación en grupo de un caso práctico real, sobre la base de las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales. (A12, B2, B3, C1, C2, C3, C4, C7, C10, C11)</p> | Inicial | <p>El alumno será capaz de identificar y analizar los objetivos estratégicos, en un ambiente internacional de la gerencia del capital humano a través del estudio de nuevas tendencias y estilos gerenciales en los lugares de trabajo, con la realización de cuadros comparativos con objetividad y ensayos.</p> | <p>Aprendizaje colaborativo y Aprendizaje por experiencia.<br/>Exposiciones del catedrático y Ejercicios en Clase.</p> | <p>Ejercicios, Tareas y Exposiciones por Alumnos</p> | 25%  | 25%                       |
|  | Básico  | <p>El alumno será capaz de explorar y analizar los elementos críticos que conforman el capital humano en las organizaciones desarrollando e incrementando el entendimiento de los retos en el campo del capital humano con discusiones en grupo, lectura crítica y ensayos.</p>                                   | <p>Aprendizaje colaborativo y Aprendizaje por experiencia.<br/>Exposiciones del catedrático y Ejercicios en Clase.</p> | <p>Ejercicios, Tareas y Exposiciones por Alumnos</p> | 25%  | 25%                       |



## Anexo 8.7 Programa Analítico y Calendario de la Unidad de Aprendizaje



|  |             |  |  |   |     |     |
|--|-------------|--|--|---|-----|-----|
|  | Autónomo    | El alumno será capaz de categorizar y establecer el marco teórico y práctico aplicable a la práctica del capital humano a través de mapas conceptuales y ejercicios prácticos simulados y reales, trabajando en equipos cooperativos, sobre la base de las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales. | Aprendizaje colaborativo y Aprendizaje por experiencia.<br><br>Exposiciones del catedrático y Ejercicios en Clase. | Ejercicios, Tareas y Exposiciones por Alumnos | 25% | 25% |
|  | Estratégico | El alumno será capaz de definir estrategias y tomar decisiones idóneas para mejorar el rendimiento del capital humano dentro de una organización a través de una presentación en grupo de un caso práctico real.   | Aprendizaje colaborativo y Aprendizaje por experiencia.<br><br>Exposiciones del catedrático y Ejercicios en Clase. | Ejercicios, Tareas y Exposiciones por Alumnos | 25% | 25% |