



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MORELOS

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE POR COMPETENCIAS

I. IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

UNIDAD ACADÉMICA: FCAel, IPRO e IPRES								
PROGRAMA EDUCATIVO: Licenciatura en Administración					ÁREA ACADÉMICA: Investigación. ETAPA FORMATIVA: Disciplinar SEMESTRE: 6º.			
FECHA DE APROBACIÓN POR LOS H.H. CONSEJOS TÉCNICO: COMITÉ ACADÉMICO DE ÁREA: CONSEJO UNIVERSITARIO:					PROGRAMA ELABORADO POR: M.A. Jorge Bobadilla Medina. Dr. Pablo Guerrero Sánchez			
NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE: Prácticas de la gestión humana					FECHA DE ELABORACIÓN: 21/02/2012 FECHA DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN:			
Clave	Horas de Teoría	Horas de Práctica	Total de horas	Créditos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carácter de la Unidad de aprendizaje	Área de conocimiento	Modalidad
A6PGH	2	3	5	7	Optativa	Curso Taller	Formativa	Presencial
Prerrequisitos: 1. Propiciar un pensamiento ordenado y coherente en el alumno. 2. Capacidad de comunicación oral y escrita 3. Conocimientos básicos de Psicología general.			Unidad(es) de aprendizaje antecedente recomendadas: Ninguno.			Unidad (es) de aprendizaje consecuentes recomendadas: Ninguno.		
Programas Académicos en los que se imparte: Licenciatura en Administración (FCAel, IPRO e IPRES)								

II PRESENTACIÓN

La empresa para adaptarse en su entorno define las estrategias necesarias y diseña la estructura organizativa más idónea para cumplir sus objetivos. Esta estrategia se integra en una determinada estructura organizativa que da respuestas a las tareas y funciones de la organización.

La gestión por competencia viene a introducir nuevos conceptos para flexibilizar la dirección de los empleados y poder adaptarla a las necesidades de la organización.

III PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Preparar a los alumnos para que tengan la capacidad de seleccionar al personal más adecuado para la organización y gestionar tipos de cambio organizacional así como la creación de cultura organizacional adecuada, y los valores específicos en el cambio organizacional.

IV. COMPETENCIAS PROFESIONALES	V. CONTRIBUCIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE AL PERFIL DE EGRESO
Construir y dirigir equipos de trabajo multidisciplinarios de alto desempeño para que coadyuven al logro de los objetivos organizaconales.	<ol style="list-style-type: none">1. Formación de los alumnos para desempeñarse en la selección de personal.2. Capacitar a los alumnos para actuar con prudencia y eficiencia en juzgar las capacidades del personal.

VI. AMBITOS DE DESEMPEÑO

- Empresas públicas y privadas
- Profesional independiente.
- Sector gubernamental en sus tres órdenes de gobierno; federal, estatal y municipal.
- Desarrollo personal.

VII. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONTENIDOS	SECUENCIA TEMÁTICA
1.- Habilidades y desarrollo en gestión	1.1 Habilidades como socio de negocio y negociación 1.2 Visión, formulación y desarrollo estratégicos de gestión humana 1.3 Atracción y retención de talentos claves.
2.- Desarrollo y potencialización de capacidades humanas	2.1 Identificación y desarrollo del talento vinculado a la estrategia 2.2 Desarrollo de consultoría del desempeño 2.3 Creación de un entorno de trabajo de alto rendimiento
3.- Estímulos y formulación de valores	3.1 Sistemas de recompensa que mejoran el desempeño 3.2 Creación y alineación de cultura con la estrategia del negocio
4.- Cambio y gestión por competencias	4.1 Gerencia del cambio 4.2 Gestión por competencias

VIII. DESARROLLO DE CADA UNIDAD DE COMPETENCIA

UNIDAD DE COMPETENCIA I	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Habilidades y desarrollo en gestión	Concepto de negociación, visión, formulación y desarrollo	Reflexión individual y grupal, y construcción del conocimiento	Aptitud de mente abierta a la comprensión y a las ideas de los demás, de forma incluyente, tolerancia para el análisis de problemáticas organizacionales
PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA Al finalizar esta unidad el alumno será capaz negociar y gestionar formulaciones de estrategias a partir de redes sociales dentro de la organización, así como identificar talentos humanos que otorguen valor agregado a la organización	estratégicos de gestión humana, atracción y retención de talentos claves		
Estrategias didácticas recomendadas: Análisis y discusión en salón así como el análisis de los contenidos en diferentes contextos sociales, y organizacionales, y realización de estudios de caso, en organizaciones, role playing de negociación.	Recursos didácticos requeridos: Textos básicos y proyector, sillas y mesas		Tiempo Destinado: 15 horas 5 horas teoría 10 horas práctica
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Comprensión de las bases de la gestión y negociación		Ensayo integrativo de los elementos de esta etapa de la unidad de aprendizaje y propuesta de modificación de prácticas en casos específicos	

UNIDAD DE COMPETENCIA II	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Desarrollo y potencialización de capacidades humanas	Desarrollo del talento vinculado a la estrategia, Desarrollo de consultoría del desempeño, creación de un entorno de trabajo de alto rendimiento	Capacidad de interpretación de la estrategia vinculada a la consultoría y el desempeño	Reflexión crítica e incluyente
PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA Al finalizar esta unidad el alumno deberá describir el desarrollo de las capacidades humanas y potenciarlas en otros miembros de las organizaciones, así como fomentar entornos de alto rendimiento			
Estrategias didácticas recomendadas: Creación de grupos de trabajo, ejemplos prácticos de consultoría, formación de grupos de alto desempeño en simulaciones de empresas	Recursos didácticos requeridos: Textos, proyector, sillas y mesas	Tiempo Destinado: 20 horas 8 horas teoría 12 horas práctica	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Capacidad de identificación de los factores de cambio organizacional a partir de los nuevos valores de las nuevas formas de trabajo en grupo y generación de grupos de alto desempeño simulado		Formación de grupos y ejemplos de formas de trabajo grupal	

UNIDAD DE COMPETENCIA III	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Estímulos y formulación de valores PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA El alumno comprenderá la relación entre los sistemas de recompensa que mejoran el desempeño, y la creación de una cultura organizacional que fomenten la estrategia de negocios	Concepto de sistemas de recompensa que mejoran el desempeño, Y de creación y alineación de cultura con la estrategia del negocio	Capacidad de interpretación de sistemas de recompensa y de valores organizacionales	Reflexión crítica e incluyente, y construcción del conocimiento de manera colectiva, reflexión sobre las implicaciones organizacionales.
Estrategias didácticas recomendadas: Análisis de los textos referidos a casos donde se presenten casos de sistemas de recompensa y estimulación de acciones para mejorar el desempeño, ejercicios de juego de rol para fomentar valores grupales y su posible implementación en estrategias de negocio.	Recursos didácticos requeridos: Textos, proyector, sillas y mesas		Tiempo Destinado: 20 horas 8 horas teoría 12 horas práctica 16 horas 6 horas teoría 10 horas práctica
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Capacidad de identificación de sistemas de recompensa y estimulación efectivos para la formulación de cultura organizacional		Un video de un grupo donde se apliquen esquemas de recompensa y respuestas a estos estímulos para la generación de cultura organizacional.	

UNIDAD DE COMPETENCIA IV	ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
	Conocimientos	Habilidades	Actitudes y Valores
Cambio y gestión por competencias	Concepto de gerencia del cambio y gestión por competencias.	Interpretación de las prácticas y potencialidades individuales	Reflexión crítica e incluyente, y construcción del conocimiento de manera colectiva
PROPOSITO DE UNIDAD DE COMPETENCIA Al finalizar la unidad el alumno describirá prácticas encaminadas a desarrollar las potencialidades individuales a partir de la determinación de requerimientos y de la formulación de planes consistentes y particulares.			
Estrategias didácticas recomendadas: Desarrollo de grupos de trabajo para formulación de planes particulares encaminadas a desarrollar individuos particulares	Recursos didácticos requeridos: Textos, sillas, mesas, y proyector	Tiempo Destinado: 17 horas 6 horas teoría 11 horas práctica	
EVALUACIÓN			
Criterios de desempeño		Productos o Evidencias	
Identificación de factores de cambio, y de gestión encaminadas a desarrollar competencias específicas en las organizaciones		Desarrollo de un proyecto por competencias y de cambio organizacional por equipos de trabajo.	

IX. EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN RECOMENDADA

Ensayo final 80% con presentación de proyecto de mejora en materia de cambio y cultura organizacional y presentación de examen 20% con respecto a los conocimientos de cada unidad por competencia

X. PERFIL DE DOCENTE

ESTUDIOS REQUERIDOS: Licenciado en administración.

EXPERIENCIA PROFESIONAL DESEABLE: Tener experiencia en el área de manejo de subordinados, en empresas privadas o en el sector público, por espacio de tres años.

OTROS REQUERIMIENTOS: Haber cursado los módulos de didáctica y actualización docente que imparte la Facultad de Contaduría y Administración cuando se trate de profesores.

XI. BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA	COMPLEMENTARÍA
<p>1. Daniel Goleman, La inteligencia emocional en la empresa, Javier Vergara, grupo zeta.</p> <p>2. Javier Fernandez López, Gestión por competencias, un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos, ed. Prentice Hall.</p> <p>3. Idalberto Chiavenato, Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones 2ª ed. McGraw Hill. Bohm, David, La totalidad y el orden implicado, Barcelona, Kairós, 6ª ed., 2008.</p> <p>4. BOHM, D. y David Peat, Ciencia, orden y creatividad. Las raíces creativas de la ciencia y la vida, Barcelona, Kairós, 2007.</p> <p>5. FREIRE, Paulo, ¿extensión o comunicación? La concientización en el medio rural, México, S. XXI, 24ª ed. 2007.</p> <p>6. Bohm, David, La totalidad y el orden implicado, Barcelona, Kairós, 6ª ed., 2008.</p> <p>7. SARRAMONA, J. (ed.) Psicología de la educación. Una nueva perspectiva interdisciplinaria, Barcelona, CEAC, 13 ed. 2001.</p>	<p>8. LITTLEWOOD, William, La enseñanza de la comunicación oral. Un marco metodológico. Barcelona, Paidós, 1994.</p> <p>9. MACLURE, Stuart y Peter Davies (comps.) Aprender a pensar, pensar en aprender, Barcelona, Gedisa, 1994.</p> <p>10. MORIN, Edgar, EL MÉTODO 2. La vida de la vida, Madrid, Cátedra, 2006.</p> <p>11. MORIN, Edgar, EL MÉTODO 3, EL conocimiento del conocimiento, Madrid, Cátedra, 7ª ed., 2006.</p> <p>12. MONCLUS, Antonio, Educación y cruce de culturas, México, FCE, 2004.</p> <p>13. NOT, Louis, La enseñanza dialogante, Barcelona, HERDER, 1992.</p>