

Universidad Autónoma de Baja California

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

FCAyS-Oficio No. 01/576/2010-2

DR. FELIPE CUAMEA VELÁZQUEZ
SECRETARIO GENERAL
RECTORIA-UABC-MEXICALI
Presente.

Anteponiendo un cordial saludo, adjunto con el presente envío, **Actas de Sesiones Ordinarias de Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias Administrativas de Mexicali, Facultad de Contaduría y Administración de Tijuana y Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de Ensenada**, en las que se aprobó la creación de los siguientes programas de estudios, solicitando sean sometidos a la consideración del H. Consejo Universitario para su revisión y, en su caso, aprobación.

Facultad de Ciencias Administrativas: Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, Especialidad en Dirección Financiera, Especialidad en Impuestos, Maestría en Negocios Internacionales y Maestría en Impuestos.

Facultad de Contaduría y Administración: Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, Especialidad en Dirección Financiera, Especialidad en Impuestos, Maestría en Negocios Internacionales y Maestría en Impuestos.

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales: Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, Especialidad en Dirección Financiera, Especialidad en Impuestos y Maestría en Maestría en Impuestos.

Sin otro particular de momento, nos reiteramos a sus apreciables órdenes.

ATENTAMENTE

Ensenada, Baja California, 10 septiembre 2010
"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DIRECTOR

MC. SANTIAGO ALZARÁ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA

RECIBIDO
SEP 15 2010
RECIBIDO

SECRETARIA GENERAL

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
DIRECTORA

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN

FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN
DIRECTOR

MC. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

FAC. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
MEXICALI

MINUTA DE LA SESIÓN DEL CONSEJO TÉCNICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS (FACULTAD), UNIDAD MEXICALI, DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA (UABC), CITO EN BULEVARD RÍO NUEVO Y EJE CENTRAL, ZONA RÍO NUEVO.

Mexicali, Baja California; 09 de septiembre de 2010.

En la ciudad de Mexicali, Baja California, siendo las dieciocho horas del día 09 de septiembre del presente año en las instalaciones del salón numero 4, del tercer piso del edificio del Sistema de Información Académica (SIA) de la Facultad de Ciencias Administrativas, unidad Mexicali y atendiendo la convocatoria emitida por el Presidente del Honorable Consejo Técnico el Maestro en Contaduría Santiago Pérez Alcalá, Director de la Facultad de Ciencias Administrativas, que en lo sucesivo de este documento se le denominará como "Director de la Facultad" en base en el artículo 147 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Baja California, se llevó a cabo la sesión ordinaria del Honorable Consejo Técnico bajo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. APERTURA DE LA SESIÓN.
2. LISTA DE ASISTENCIA, VERIFICACIÓN Y EN SU CASO, DECLARACIÓN DEL QUORUM LEGAL.
3. LECTURA Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.
4. LECTURA Y EN SU CASO APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR.
5. PROPUESTAS Y ELECCIÓN DEL SECRETARIO DEL CONSEJO TÉCNICO.
6. PROPUESTA Y EN SU CASO APROBACIÓN DE:
 - CREACIÓN DE LA ESPECIALIDAD EN IMPUESTOS.
 - CREACIÓN DE LA ESPECIALIDAD EN DIRECCIÓN FINANCIERA.



- CREACIÓN DE LA ESPECIALIDAD EN DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO.
- CREACIÓN DE LA MAESTRIA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES.
- CREACIÓN DE LA MAESTRÍA EN IMPUESTOS.

7. SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN AL CONSEJO TÉCNICO PARA HACER USO DE LOS RECURSOS FINANCIEROS DEL RUBRO DE MOVILIDAD ACADÉMICA DE POSGRADO, PARA UTILIZARLOS EN ALUMNOS Y MAESTROS PARA EL FIN QUE FUE CREADO.

8. CLAUSURA DE LA SESIÓN.

Acto continuo y en cumplimiento de la orden del día, se desahogaron los puntos de la forma siguiente:

1. APERTURA DE LA SESIÓN.

Inicia la sesión el Director de la Facultad dando la bienvenida a esta reunión de trabajo e informando los temas a tratar. Por ser la primer sesión de este nuevo consejo, se les informa que en este momento están tomando posesión de su cargo de conformidad con el artículo 143, que su cargo es honorífico, que la duración es de dos años para los maestros y de uno para los alumnos, a quienes por cierto, esta es su ultima sesión ya que en este mes se lanza la convocatoria para los nuevos concejeros técnicos, se les invita a que si desean continuar en el consejo pueden participar en el proceso; recordándoles que el Honorable Consejo Técnico es el órgano de consulta y asesoramiento técnico en los asuntos propios de la FCA y que el ordenamiento del propio Estatuto en su artículo 147 les confiere sus atribuciones, que las resoluciones en la sesión son por mayoría simple de votos, artículo 150. Se les indica también que dos de los puntos centrales en esta sesión es la creación de los postgrados, se someterá al pleno que se autorice la entrada del Doctor Manuel Alejandro Ibarra Cisneros, quien es coordinador del área de postgrado, para hacer la presentación de las propuestas en coordinación del M. C. Leonel Rosiles López; el mismo Doctor Ibarra es quien debe hacer la presentación del punto numero siete del orden del día.



2. LISTA DE ASISTENCIA, VERIFICACIÓN Y APROBACIÓN DEL QUORUM LEGAL.

A continuación el Director de la Facultad hace el pase de lista de asistencia y se solicita sea firmada por los asistentes, y al terminar informa que están presentes CUATRO consejeros propietarios, y DOS consejeros suplentes, TRES consejeros propietarios alumnos y CERO consejeros suplentes alumnos, por lo que el propio Director de la Facultad informa que hay Quórum para celebrar la reunión.

FAC. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
MEXICALI

Antes de declarar la existencia del quórum legal, el Director de la Facultad, menciona que las maestras Karla Emilia Cervantes Collado y Sandra Julieta Saldivar González, pasan a ocupar su lugar como consejeros propietarios.

El Director de la Facultad, declaró la existencia de quórum legal para celebrar la presente reunión conforme a lista de asistencia anexa, siendo estos: seis académicos propietarios y tres alumnos propietarios, teniendo a los consejeros necesarios para los aspectos sujetos a votación, también instruyó a los suplentes en funciones de propietarios para que participen en esta sesión con voz y voto.

3. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Director de la Facultad da lectura a la orden del día y solicita que se apruebe como está integrada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

El Director de la Facultad decretó la aprobación respectiva.

4. LECTURA Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL ACTA ANTERIOR.

El Director de la Facultad solicita que se proceda a substanciar esta fase, y previamente a su desahogo, el consejero Héctor Gutiérrez Montes, propone se omita la lectura, por considerar que el tiempo que requeriría para tal efecto se puede utilizar para desahogar el análisis, juicio y votación de los asuntos nuevos a tratar.

El Director de la Facultad da lectura a la orden del día y solicita que se vote la propuesta citada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

El Director de la Facultad decretó la aprobación respectiva.

Universidad Autónoma de Baja California



5. PROPUESTA Y ELECCIÓN DEL SECRETARIO DE CONSEJO TÉCNICO.

El Director de la Facultad solicitó a los consejeros, la proposición del Secretario de Consejo Técnico, por lo que interviene en esta oportunidad la consejera Karla Emilia Cervantes Collado, proponiendo al efecto al consejero Héctor Gutiérrez Montes.

El Director de la Facultad da lectura a la orden del día y solicita que se vote la propuesta citada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

El Director de la Facultad decretó la aprobación respectiva, y el consejero propuesto y votado, se abocó al cargo.

6. PROPUESTA Y EN SU CASO APROBACIÓN DE:

- Creación de la Especialidad en Dirección Financiera
- Creación de la Especialidad en Impuestos
- Creación de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano
- Creación de la Maestría en Negocios Internacionales
- Creación de la Maestría de Impuestos

El Director de la Facultad, llegado este punto, solicita se autorice la entrada al Coordinador de Postgrado Doctor Manuel Alejandro Ibarra Cisneros para que presente, en coordinación del M. C. Leonel Rosiles López, la fundamentación que apoya la creación de los programas propuestos.

- Creación de la Especialidad en Dirección Financiera

En este rubro, el único cuestionamiento que se realizó, fue el de los requisitos de ingreso, a lo que se le respondió que los requisitos son: poseer el nivel de licenciatura de una institución de educación superior reconocida por la Dirección General de Profesiones, presentar título original, certificado de estudios donde acredite el promedio, original de cedula profesional, original de acta de nacimiento, biografía académica y profesional, solicitud de ingreso, entre otros.

El Director de la Facultad solicita que se vote la propuesta citada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

Universidad Autónoma de Baja California

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BAJA CALIFORNIA



FAC. DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
MEXICALI

- Creación de la Especialidad en Impuestos

La Dra. Karla Cervantes pregunta que si para esta especialidad el dominio del idioma inglés es indispensable. Se le contesta que si bien no es necesario para el ingreso, se propone que sí sea como requisito para el egreso, esto le servirá ya que al entrar a la maestría es obligatorio.

Se cuestiona, además, sobre el promedio de calificación, a lo que se argumenta que es tener un promedio igual o superior a 80, y en caso de tener una calificación menor, el comité de postgrado debe evaluar el criterio de experiencia.

El Director de la Facultad solicita que se vote la propuesta citada, siendo ésta en forma unánime su aprobación.

- Creación de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano

Un requisito para ingresar a esta especialidad es el de tener un año de experiencia en el campo laboral. Se cuestiona que si una persona que realizó sus prácticas profesionales, sus estancias y/o servicio social segunda etapa en la misma línea de estudio ¿no le cuenta como experiencia laboral? Se propone que sea el comité de postgrado quien decida este criterio.

El Director de la Facultad solicita que se vote la propuesta citada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

- Creación de la Maestría en Negocios Internacionales

En esta maestría existen cuatro áreas de énfasis: Logística Internacional, Mercadotecnia Internacional, Finanzas Internacionales y Comercio Internacional. Se propone que haya otra línea: Derecho Aduanero. El coordinador de postgrado comenta que esa área está implícita en la de Logística Internacional. Se le contesta que aún así, sería bueno que hubiera un tema o materia con ese nombre.

El Director de la Facultad solicita que se vote la propuesta citada, votando al efecto los consejeros, en forma unánime su aprobación.

Universidad Autónoma de Baja California

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA



FAC. DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS MEXICALI

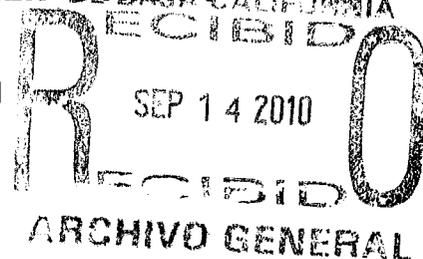
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

HONORABLE CONSEJO TÉCNICO FIRMAN AL CALCE Y EN EL DORSO LOS INTEGRANTES DEL HONORABLE CONSEJO TÉCNICO

CONSEJERO TÉCNICO	FIRMA
PRESIDENTE DEL CONSEJO	
M. C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ	
CONSEJERO PROPIETARIO DOCENTE	
M. A. ROSA ELISA PÉREZ REYES	
M. A. MANUEL MUÑOZ AGUILERA	
LIC. LETICIA GÓMEZ CASTELLANOS	
M. C. LEONEL ROSILES LÓPEZ	
M.C. MARÍA BELÉN MURILLO PEDRAZA.	
M. A. ERNESTO ALONSO PÉREZ MALDONADO	
CONSEJERO PROPIETARIO SUPLENTE	
DRA. KARLA EMILIA CERVANTES COLLADO	
DRA. LUCÍA ELIZABETH ALGRAVEZ URANGA.	
M. C. FRANCISCO MEZA HERNÁNDEZ	
M. A. SOSIMA CARRILLO.	
M.C. SANDRA JULIETA SALDIVAR GONZÁLEZ.	
LIC. HECTOR GUTIÉRREZ MONTES.	
CONSEJERO ALUMNO PROPIETARIO	
C. CINTHYA JIMÉNEZ VELAZQUEZ.	
C. ERICK JOSAFAT ARRIAGA VACA.	
C. MARÍA TORRES LEDESMA.	
C. DAMARIZ CRUZ CORONADO.	
C. JOSÉ ALBERTO MARTINEZ ROJAS.	
C. JULIO CESAR LEÓN RENTERÍA	
CONSEJERO ALUMNO SUPLENTE	
C. MIRNA GARCÍA GARCÍA.	
C. JOSÉ ABEL LEÓN ALCALÁ.	
C. ANDRÉS BARRAZA AGUIRRE.	
C. GALO ANTONIO DÍAZ CORRAL.	
C. NANCY KARINA MARTÍN JACKSON.	
C. ADRIAN DELGADO HERNÁNDEZ.	

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

ACTA DE SESIÓN DE CONSEJO TÉCNICO
CELEBRADA EL DÍA
10 DE SEPTIEMBRE DE 2010



Siendo las 18:00 horas y con la asistencia del C. Director de la Facultad de Contaduría y Administración, Julio Octavio Blas Flores, de los C. Consejeros Técnicos Propietarios Maestros Oscar Ramón Sánchez López, Luis Meza Arístigue, Rodolfo Velázquez Tostado, Esperanza Manrique Rojas, Nancy Imelda Montero Delgado y Margarita Ramírez Ramírez; los Consejeros Técnicos Suplentes Maestros Juan Manuel Armenta Pacheco, Daniel Muñoz Zapata, Miguel Arteaga Yaguaca, y Arturo Robles Gutiérrez así como los Consejeros Técnicos Estudiantes propietarios Carolina Ramírez Dueñas, Doroteo Zatarain Cruz, Juan Carlos Méndez Tamayo, Cristina Nicole Schaar Fernández y Ramón Abdel Sierra Órnelas; los Consejeros Técnicos Suplentes Alumnos Carolina Elizabeth Sánchez Medina y Alejandra Nieto Álvarez; se reunieron en la Sala "A" de usos múltiples de esta Facultad de Contaduría y Administración para tratar el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Lista de asistencia y determinación del Quórum Legal.
2. Propuesta y aprobación en su caso de la creación de la Especialidad en Dirección Financiera.
3. Propuesta y aprobación en su caso de la creación de la Especialidad en Impuestos.
4. Propuesta y aprobación en su caso de la creación de la Especialidad en Desarrollo Humano.
5. Propuesta y aprobación en su caso de la creación de la Maestría en Impuestos.
6. Propuesta y aprobación en su caso de la creación de la Maestría en Negocios Internacionales.
7. Clausura de la sesión.

INICIO

Punto 1. Lista de asistencia y determinación del Quórum Legal. Una vez revisada la lista de asistencia se cuenta con la participación de seis maestros concejales propietarios, cinco alumnos concejales propietarios, cuatro concejales maestros suplentes y dos alumnos concejales suplentes; con lo cual se determina que existe Quórum Legal.

Con el uso de la voz, el Director de la Facultad, propone se acepte la presencia en la reunión del Maestros Juan Manuel Alberto Perusquia Velasco y el Maestro Sergio Vázquez Núñez, los cuales participaran en la presentación de la Maestría en Negocios Internacionales, la Especialidad y Maestría en Impuestos respectivamente.

Se somete a votación la aprobación la propuesta de Director de la Facultad para permitir la presencia del Maestro Juan Manuel Alberto Perusquia Velasco y del Maestro Sergio Vázquez Núñez, quedando autorizado por unanimidad del Consejo Técnico.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

Con el uso de la voz, el Maestro Julio Octavio Blas Flores le solicita al Dr. Rodolfo Velázquez Tostado presente la exposición de motivos para la creación de los posgrados señalados en el orden del día. Una vez concluida la intervención del Dr. Rodolfo Velázquez se procede a pasar al siguiente punto.

Punto 2. El Director de la Facultad le solicita al Dr. Daniel Muñoz Zapata presente la propuesta de creación de la Especialidad en Dirección Financiera.

Concluida la intervención del Dr. Daniel Muñoz Zapata, se somete a votación la aprobación de la creación de la Especialidad en Dirección Financiera, quedando autorizado por unanimidad del Consejo Técnico.

Punto 3. Con el uso de la voz, el Director de la Facultad solicita se autorice pasar a la presentación de la propuesta de creación de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano ya que la propuesta de la Especialidad en Impuestos y la Maestría en Impuestos se realizara en una sola exposición; estando de acuerdo los miembros del Consejo Técnico, se le solicita nuevamente al Dr. Daniel Muñoz Zapata presente la propuesta de creación de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano.

Concluida la exposición del Dr. Daniel Muñoz Zapata, se comenta por los miembros del Consejo Técnico los siguientes puntos del documento:

- Se hace una observación sobre el Nombre de la Especialidad.
- Se solicita que sea revisado el texto del objetivo del programa, ya que hay varios términos que se pueden omitir y no se altera el mismo.
- Se observa un gran número de materias optativas y muy pocas obligatorias.
- Se hace la observación en el perfil de ingreso, en cuanto al punto de "Habilidades en el manejo de programas de cómputo" puesto que debe ser inherente a una Licenciatura y no a un posgrado.
- Se hace una observación en el perfil de egreso, se pide se cambien o en su caso se sustenten los siguientes puntos:
 - "Solucionar legalmente los conflictos laborales del personal de la empresa"
 - "Garantizar la seguridad y la salud del personal"
 - "Mejorar la disciplina y la conducta moral del personal"
 - "Reducir la rotación externa del personal".
- Se pide se le de la oportunidad al sustentante de elegir en el requisito de egreso si quiere presentar un examen o hacer el caso práctico y no limitarlo.
- Se hace la observación en las Líneas de trabajo del programa en que si es un programa profesionalizante, entonces no debería incluir investigación.

Se somete a votación la aprobación de la creación de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, quedando autorizado en lo General con 10 votos a favor y una abstención, pero con la condición de que se revisen y de ser procedente se ajusten los puntos antes señalados del documento.

Punto 4. El Maestro Julio Octavio Blas Flores le solicita al Dr. Sergio Vázquez Núñez, presente la propuesta de creación de la Especialidad en Impuestos y la Maestría en Impuestos.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA

Una vez concluida la presentación se somete a votación la aprobación de la creación de la Especialidad en Impuestos, quedando autorizado por unanimidad del Consejo Técnico.

Punto 5. Considerando la exposición anterior del Dr. Sergio Vázquez Núñez, se somete a votación la aprobación de la creación de la Maestría en Impuestos, quedando autorizado por unanimidad del Consejo Técnico.

Punto 6. Con el uso de la voz, el Director de la Facultad le solicita al Maestro Juan Manuel Alberto Perusquia Velasco presente la propuesta de creación de la Maestría en Negocios Internacionales.

Concluido lo anterior se somete a votación la aprobación de la creación de la Maestría en Negocios Internacionales, quedando autorizado por unanimidad del Consejo Técnico.

Punto 7. Sin otro asunto que tratar, siendo las 21:07 horas se da por concluida la sesión, y firman al calce el Presidente y Secretario del Consejo Técnico.

"POR LA REALIZACIÓN PLENA DEL HOMBRE"



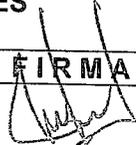
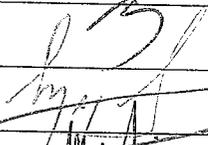
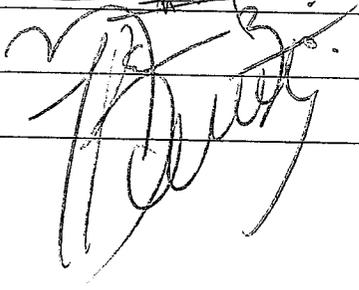
M. C. Julio Octavio Blas Flores
Director y Presidente del Consejo Técnico



Juan Carlos Méndez Tamayo
Secretario del Consejo Técnico

**RELACIÓN DE FIRMAS DE ASISTENCIA PARA REUNIÓN DE CONSEJEROS
TÉCNICOS, A REALIZARSE EL DÍA 10 DE SEPTIEMBRE DE 2010.
MAESTROS**

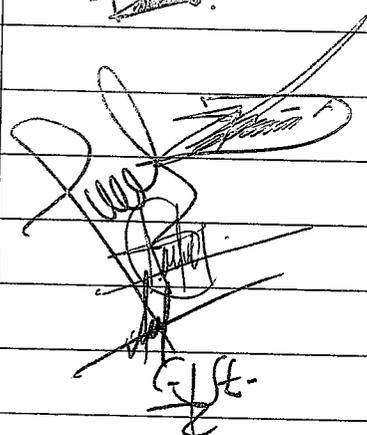
CONSEJEROS TÉCNICOS TITULARES

NOMBRE	FIRMA
MARGARITA RAMIREZ RAMIREZ	
OSCAR RAMON SANCHEZ LOPEZ	
LUIS MEZA ARISTIGUE	
RODOLFO VELAZQUEZ TOSTADO	
ESPERANZA MANRIQUEZ ROJAS	
NANCY IMELDA MONTERO DELGADO	

CONSEJEROS TÉCNICOS SUPLENTE

ARTURO ROBLÉS GUTIERREZ	
JUAN MANUEL ARMENTA PACHECO	
DANIEL MUÑOZ ZAPATA	
NORA DEL CARMEN OSUNA MILLAN	
MIGUEL ARTEAGA YAGUACA	
JOSE LUIS TORRES DAVILA	

**RELACIÓN DE FIRMAS DE ASISTENCIA PARA REUNIÓN DE CONSEJEROS
TÉCNICOS, A REALIZARSE EL DÍA 10 DE SEPTIEMBRE DE 2010.
ALUMNOS.**

NOMBRE	FIRMA
RICARDO GODÍNEZ CONTRERAS (PROPIETARIO)	
MELVIS LOPEZ QUEZADA (SUPLENTE)	
CRISTINA NICOLE SCHAAR FERNANDEZ (PROPIETARIO)	
ALEJANDRA PARRA REYES (SUPLENTE)	
LORENA MATUS PEREZ (PROPIETARIO)	
CAROLINA RAMIREZ DUEÑAS (SUPLENTE)	
ANGEL JAVIER LEON MONTELLANO (PROPIETARIO)	
DOROTEO ZATARAIN CRUZ (SUPLENTE)	
JUAN CARLOS MENDEZ TAMAYO (PROPIETARIO)	
ALEJANDRA NIETO ALVAREZ (SUPLENTE)	
RAMON ABDEL SIERRA ORNELAS (PROPIETARIO)	
CAROLINA ELIZABETH SANCHEZ MEDINA (SUPLENTE)	

Universidad Autónoma de Baja California

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

ACTA DE LA SESION DEL CONSEJO TECNICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES, CELEBRADA EL DIA MARTES 9 DE SEPTIEMBRE DEL 2010.

Ensenada, Baja California, siendo las diez horas del día martes 9 de septiembre del 2010, día y hora señaladas en la convocatoria correspondiente para la celebración de la sesión ordinaria del Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias Administrativas, se reunieron en el Audiovisual del Departamento de Información Académica de la Unidad Valle Dorado, la Doctora MONICA LACAVEX BERUMEN, Directora de la facultad de Ciencias Administrativas y Sociales; los Concejales técnicos Profesores: JESUS ANTONIO PADILLA SANCHEZ, MARIA DEL MAR OBREGON ANGULO, NINA ALEJANDRA MARTINEZ ARELLANO, RODOLFO NOVELA JOYA, GUADALUPE CONCEPCION MARTINEZ VALDEZ Y JOSE DE JESUS MORENO NERI, en su calidad de propietarios y NELLY CALDERON DE BARCA GUERERO, ARTURO MEZA AMAYA, ALEJANDRO SANCHEZ SANCHEZ Y CLEMENTINA ENRIQUETA GARCIA MARTINEZ, en su carácter de suplentes; y como concejales técnicos alumnos del turno matutino: MERCEDES VEGA NUNEZ, MARYSOL CASTILLO ARANDA Y CHRISTIAN MARTIN CHACON MEZA como propietarios; a continuación, la Dra. Mónica Lacavex Berumen en uso de la palabra expresa que están presentes 9 Consejeros Propietario y 4 Consejeros Suplentes y por lo tanto se considera existe quórum legal.

Acto seguido la Doctora MONICA LACAVEX BERUMEN, Directora de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales procede a solicitar al Consejo autorización para que permanezca en el lugar la maestra Lourdes Solís Tirado, quien apoyará en la presentación de los Plan de Estudios, aprobándose por unanimidad.

También a petición de algunos Consejeros se solicita permitir el uso de la voz a los consejeros suplentes para esta sesión dado que su participación podría enriquecer los programas que se están presentando, lo que se aprueba por unanimidad.

La Dra. Mónica Lacavex Berumen cede la palabra a C. Maria del Mar Obregón Angulo en su carácter de Secretaria del Consejo Técnico para dar lectura a la Orden de día:

- 1.- Lista de asistencia y declaración de quórum.
- 2.- Lectura y aprobación del orden del día.
- 3.- Presentación y aprobación en su caso del programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano.
- 4.- Presentación y aprobación en su caso del Programa de Especialidad en Dirección Financiera.
- 5.- Presentación y aprobación en su caso del programa de Especialidad en Impuestos.
- 6.- Presentación y aprobación en su caso del programa de Maestría en Impuestos.
- 7.- Clausura de la sesión

Una vez hecha la lectura al orden del día se procede a su aprobación, siendo aceptado por unanimidad.

Universidad Autónoma de Baja California

Se procede a desahogar el **tercer** punto del orden del día consistente en la **presentación, discusión y aprobación en su caso**, del programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano y turnarla al C, Rector para ser sometida al Consejo Universitario. La presidenta en uso de la palabra solicita al Maestro Rodolfo Novela Joya proceda a la presentación correspondiente.

Una vez expuestas las modificaciones al plan de estudios en comento se pregunta a los presentes si tienen algún comentario en cuanto a lo expuesto:

El Consejero José de Jesús Moreno Neri pregunta porque desarrollo del capital Humano es el título de la especialidad, a lo que el maestro Rodolfo Novela le respondió que sería más completo poner administración del desarrollo humano en lugar de desarrollo ya que muestra más ampliamente el objetivo del programa expuesto.

Dado que dentro del perfil ingreso se solicita como requisito el tener conocimientos básicos de derecho laboral, si dentro de las materias ofertadas se incluye materia del ámbito del derecho laboral para darle las herramientas necesarias para sostener el perfil de egreso a lo que el maestro Rodolfo Novela le hace saber que dentro de las materias de relaciones laborales se ven los aspectos más relevantes que deben de conocer.

La maestra Nina Martínez opina que el haber tantas materia optativas y solo tres materias obligatorias no pelagra el perfil del egreso al dejar tan abierta la elección de las materias, la maestra Mónica Lacavex comenta al respecto que la optatividad responde a las necesidades específicas que cada campus que participó en la elaboración de la propuesta y sus necesidades.

El alumno Christian Martín Chacón Meza comenta que el perfil de egreso está mal ya que se le ofrece que será capaz de solucionar conflictos laborales el cual parecería que invade el campo de actuación de la abogacía a lo que el maestro le señala que la materia de relaciones laborales es en la que se cubre el área de derecho laboral; también comenta que el que haya muchas optativas afectará al programa, a lo que interviene el maestro Alejandro Sánchez para aclarar que no es que sea muy amplio el marco sino que cada generación deberá escoger el énfasis que se deberá ofertar, a lo que el maestro Rodolfo Novela concuerda con que ésa es la intención.

El maestro José de Jesús Padilla pregunta si tiene ya la oferta concreta de las optativas a lo que se le contesta que dependerá de cada generación cuales sean sus preferencias, lo que ya se tiene son todas las que están disponibles para poder elegir.

La maestra Nina Martínez comenta si el perfil de ingreso de tan diversas carreras podrá garantizar el éxito en el programa a los que se le responde que dentro del proceso de selección se señala tener conocimientos previos de las aéreas necesarias, así como la entrevista con el comité de posgrado.

El maestro Arturo Meza que no se olvide que la Universidad debe generar agente de cambio no solo satisfacer las necesidades de las empresas para que no se pierda la esencia de la Universidad.

La maestra Clementina García que en la pertinencia del programa se menciona la toma de decisiones a nivel gerencial que se deje toma de decisiones para que no necesariamente remita a una estructura organizacional.

Christian Martin Chacón Meza pregunta en qué lugar físico se impartirá esta especialidad a lo que se le señala que por el momento no será posible ofertar este programa dado que

Universidad Autónoma de Baja California

actualmente no se cuenta con espacios físicos para impartirla pero que a futuro se podrá impartir en esta unidad.

Habiéndose aclarado las dudas y agotados los comentarios la Dra. Mónica Lacavex pasa la voz al Secretario para que someta a votación el plan de estudios del programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, la Secretaria María del Mar Obregón Angulo en uso de la voz solicita a los Consejeros Propietarios que estén a favor lo manifiesten así levantando su mano; enseguida, a quienes estén en contra; informando que el resultado es aprobado por unanimidad.

Acto seguido se procede a desahogar el **cuarto** punto del orden del día consistente en presentación, discusión y aprobación en su caso, del Programa de Especialidad en Dirección Financiera., y turnarla al C. Rector para ser sometida al Consejo Universitario. La presidenta en uso de la palabra solicita a la Maestra Lourdes Solís Tirado proceda a la presentación correspondiente.

Una vez expuestas las modificaciones al plan de estudios en comento se pregunta a los presentes si tienen algún comentario en cuanto a lo expuesto:

El maestro José de Jesús Moreno Neri pregunta qué se contempla en la materia de administración financiera a lo que se le responde que quedó fuera fuentes de financiamiento que se imparte en otra materia.

Habiéndose aclarado las dudas y agotados los comentarios la Dra. Mónica Lacavex pasa la voz al Secretario para que someta a votación el plan de estudios de del Programa de Especialidad en Dirección Financiera., la Secretaria María del Mar Obregón Angulo en uso de la voz solicita a los Consejeros Propietarios que estén a favor lo manifiesten así levantando su mano; enseguida, a quienes estén en contra; informando que el resultado es aprobado 8 votos y un consejero que no pudo votar ya que la maestra Nina Martínez se retiró un momento.

En continuación con el programa. se procede a desahogar el **quinto** punto del orden del día consistente en presentación, discusión y aprobación en su caso, del plan de Estudios del programa de Especialidad en Impuestos, y turnarla al C. Rector para ser sometida al Consejo Universitarios. La presidenta en uso de la palabra solicita al la Maestra María del Mar Obregón Angulo proceda a la presentación correspondiente. Una vez expuestas las modificaciones al plan de estudios en comento se pregunta a los presentes si tienen algún comentario en cuanto a lo expuesto:

El maestro Moreno Neri comenta que en las especialidades debe tratarse que el alumno venga a ver algo más avanzado, no lo mismo que en la licenciatura. Comenta la Maestra Obregón que el 50 % de las materias se cubren con maestros de fuera o ajenos a la carrera, porque muchos de los alumnos son egresados de la propia licenciatura y piensan que se les impartirá lo mismo de la licenciatura.

Señala también el maestro Jesús Moreno la importancia de tener cuidado también con que los Maestros deben tener Maestría. Le responden que se aspira a que los programas queden en el PNPC a corto plazo, lo que hará que sea obligatorio que los docentes tengan el grado de Maestro. Actualmente la planta del área de contabilidad ya cuenta con la Maestría, lo que permite soportar el programa, pero se traerán docentes de fuera. El Dr. Alejandro Sánchez apoya la aportación del Maestro Moreno Neri y sugiere que desde el principio se

Universidad Autónoma de Baja California

incorpore a docentes con el grado, ya que es un requisito del PNPC. Contesta la maestra Obregón que está previsto de esa manera.

Habiéndose aclarado las dudas y agotados los comentarios la Dra. Mónica Lacavex pasa la voz al Secretario para que someta a votación el plan de estudios del programa de Especialidad en Impuestos, la Secretaria María del Mar Obregón Angulo en uso de la voz solicita a los Consejeros Propietarios que estén a favor lo manifiesten así levantando su mano; enseguida, a quienes estén en contra; informando que el resultado es aprobado por unanimidad 8 votos a favor.

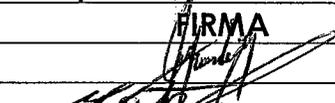
Acto seguido se procede a agotar el **sexto** punto del orden del día consistente en presentación, discusión y aprobación en su caso, del plan de Estudios del programa de Maestría en Impuestos, y turnarla al C. Rector para ser sometida al Consejo Universitario. La presidenta en uso de la palabra solicita al la Maestra Maria del Mar Obregón Angulo proceda a la presentación correspondiente. Durante esta presentación se reintegró la Maestra Nina Martínez Arellano.

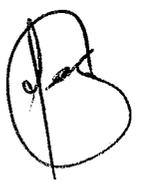
Una vez expuestas las modificaciones al plan de estudios en comento se pregunta a los presentes si tienen algún comentario en cuanto a lo expuesto: Maestro Moreno Neri opina que es un trabajo muy completo, pero tiene duda acerca de qué asignaturas se ofrecerán en el tercer semestre porque hay muchas optativas. La Maestra Obregón contesta que eso se hará con el apoyo del tutor que oriente al estudiante sobre qué asignaturas son convenientes según las necesidades del alumno, además de la necesidad de cumplir con la optatividad para garantizar la flexibilidad. El Maestro Moreno Neri comenta la importancia del inglés.

Habiéndose aclarado las dudas y agotados los comentarios la Dra. Mónica Lacavex pasa la voz al Secretario para que someta a votación el plan de estudios del programa de Maestría en Impuestos, la Secretaria María del Mar Obregón Angulo en uso de la voz solicita a los Consejeros Propietarios que estén a favor lo manifiesten así levantando su mano; enseguida, a quienes estén en contra; informando que el resultado es aprobado por unanimidad.

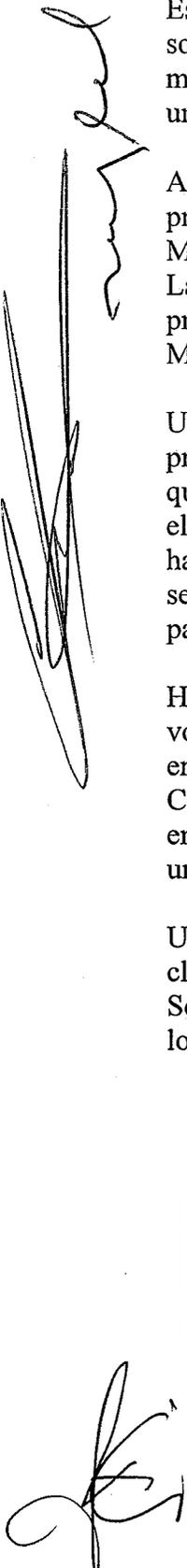
Una vez cubierto el orden del día y no existiendo asunto que tratar, la presidenta procede a clausurar la sesión del Consejo Técnico de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, siendo las 13:00 horas del 9 de septiembre del 2010 firmando al margen y al calce los que en la misma participaron y así quisieron hacerlo.

FIRMAS

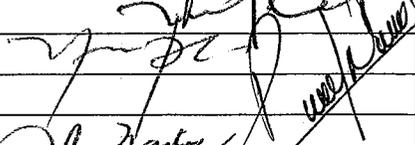
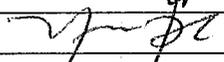
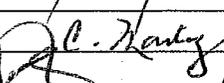
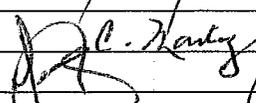
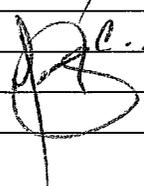
Consejeros Técnicos Alumnos-Propietarios	
NOMBRE	FIRMA
Mercedes Vega Nunez	
Marysol Castillo Aranda	
Christian Martín Chacón Meza	



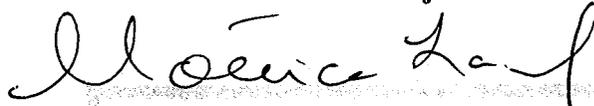
d. Zentz



Universidad Autónoma de Baja California

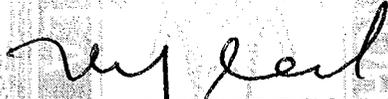
Consejeros Técnicos Maestros-Propietarios	
NOMBRE	FIRMA
Jesús Antonio Padilla Sánchez	
María del Mar Obregón Angulo	
Nina Alejandra Martínez Arellano	
Rodolfo Novela Joya	
Guadalupe Concepción Martínez Valdés	
José de Jesús Moreno Neri	

Presidente del Consejo Técnico



MONICA LACAVEX BERUMEN

Secretaria del Consejo Técnico



MARIA DEL MAR OBREGON ANGULO



Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación



Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de
Posgrado e Investigación

Documento de Referencia y Operación
de Programas de Posgrado

**Especialidad en Desarrollo del
Capital Humano**

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Directorio

Dr. Gabriel Estrella Valenzuela
Rector de la Universidad Autónoma de Baja California

Dr. Felipe Cuamea Velázquez
Secretario General

Arq. Aarón Gerardo Bernal Rodríguez
Vicerrector Mexicali

Dr. Alfonso Vega López
Vicerrector Tijuana

MC. Judith Luna Serrano
Vicerrectora Ensenada

Dr. César Ángel Peña Salmón
Coordinador de Posgrado e Investigación

MC. Santiago Pérez Alcalá
Director de la Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali

MC. Julio Blas López
Director de la Facultad de Contaduría y Administración Tijuana

Dra. Mónica Lacavex Berumen
Directora de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Grupo de trabajo para la integración del proyecto:

DR. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros.

M.R.H. Raúl González Núñez

M.R.H. Martha Elena Verdugo Saldivar

LAE. Bertha Alicia Contreras Cervantes

ÍNDICE

I. Identificación del programa

A. Pertinencia y suficiencia del programa	
1. Ámbito Institucional.....	5
2. Ámbito local.....	7
3. Ámbito nacional.....	8
4. Ámbito internacional.....	9

II. Descripción del programa

A. Características generales.	
1. Contextualización.....	10
2. Diferencias con programas afines	10
3. Posibles trayectorias de ingreso.....	12
4. Tiempo de dedicación.....	12
5. Mercado de trabajo.....	12

III. Plan de estudios

A. Justificación del plan de estudios.....	13
B. Metas y estrategias.....	14
C. Perfil de ingreso.....	18
D. Proceso de selección.....	19
E. Perfil de egreso.....	21
F. Requisitos de egreso.....	22
G. Características de las asignaturas.....	23
H. Mapa curricular.....	26
I. Procedimiento para obtención del diploma de Especialidad.....	27
J. Cartas descriptivas.....	27
K. Evaluación de los estudiantes.....	27
L. Características de la tesis o trabajo terminal.....	28

IV. Líneas de trabajo o de investigación relacionadas con el programa..29

V. Planta docente

A. Núcleo académico básico.....	31
B. Por asignatura.....	32
C. Participación de la planta académica en la operación del programa	35
D. Evaluación docente.....	35

VI. Productos académicos del programa..... 37

VII. Seguimiento de egresados37

VIII. Servicios de apoyo39

IX. Vinculación	40
X. Infraestructura física y de apoyo	
A. Aulas.....	41
B. Laboratorios y Talleres.....	42
C. Cubículos a áreas de trabajo.....	42
D. Equipo de cómputo y conectividad.....	42
E. Equipo de apoyo didáctico.....	43
F. Acervos bibliográficos.....	43
XI. Recursos financieros para la operación del programa.....	44
Anexo. Cartas Descriptivas.....	46

Identificación del programa

Unidad(es) académica(s) responsable(s):

Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali.

Facultad de Contaduría y Administración Tijuana.

Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.

Nombre del programa: **Especialidad en Desarrollo del Capital Humano.**

Campo de orientación: **Profesionalizante.**

Nivel del programa académico: **Especialidad.**

Ámbitos institucionales y disciplinarios del programa académico de posgrado: **Nivel DES**

Tipología del Programa: **Profesionalizante.**

A. Pertinencia y suficiencia del programa

1. Ámbito Institucional

La Universidad Autónoma de Baja California es una institución que ha venido trabajando fuertemente por elevar la calidad de la educación a nivel superior en la región con el objetivo de formar profesionales altamente capacitados que contribuyan al desarrollo eficiente del sector productivo del país.

Para el logro de tal objetivo, ha establecido desde la década de los años ochenta programas a nivel posgrado, los cuales a diferencia de los programas de licenciatura, están enfocados en la resolución práctica de los problemas que se suscitan de manera cotidiana en una organización de cualquier índole así como prepara al individuo para la toma de decisiones a nivel gerencial; de esta manera, el profesional puede incrementar el nivel de productividad y competitividad de su centro de trabajo y/o en su propia empresa.

Asimismo, la universidad ha realizado intensas actividades para elevar la calidad de los programas de posgrado que ofrece, esto al lograr la incursión de muchos de

ellos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) de CONACYT. Con ello, se garantiza que los programas a nivel posgrado que oferta la UABC reúnen los criterios de calidad a nivel nacional y garantizan que los estudiantes logren adquirir las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para desenvolverse de manera exitosa en el medio laboral.

La creación de nuevos programas de posgrado debe estar sustentada en las políticas institucionales constituidas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) -2007-2010-, el cual hace referencia en la iniciativa #4 *“a la oferta educativa pertinente con calidad y equidad”*; es decir, la oferta de programas educativos debe darse con base en las necesidades de desarrollo regional y responder a las demandas sociales y productivas de la región.

Por lo tanto, las Dependencias de Educación Superior (DES) de la UABC, han contribuido al cumplimiento de las funciones sustantivas de la universidad, proponiendo programas que cumplan con lo establecido en las políticas institucionales y logren mantener altos estándares de calidad a nivel nacional mediante la obtención de acreditaciones realizadas por organismos evaluadores a nivel posgrado como es el caso de CONACYT a través del PNPC. En este contexto, las unidades académicas que integran la DES de Ciencias Económicas Administrativas, a partir de una evaluación de sus potencialidades y atendiendo los postulados institucionales, ha considerado ofertar un programa que atienda la demanda de formación de profesionales altamente capacitados para el desarrollo en el área de los recursos humanos.

Por consiguiente, el programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, en congruencia con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2007–2010 de la UABC, materializa un esfuerzo por ampliar la oferta educativa en el área de estudios de posgrado y da cumplimiento a los postulados del Programa Sectorial de Educación 2007-2012 de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en cada uno de los seis objetivos en que éste se estructura, los cuales señalan el incremento tanto de la calidad de la educación a nivel posgrado como de su oferta. Así, la UABC busca coadyuvar al desarrollo del capital humano del país mediante la creación del programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano.

2. Ámbito local

La oferta de estudios a nivel posgrado en la región ha experimentado una tendencia creciente en los últimos diez años en las diversas áreas del conocimiento, la UABC ha visto crecer el número de programas a nivel posgrado llegando a 54 en 2009; de los cuales 14 son a nivel doctorado, 25 a nivel maestría y 15 a nivel especialidad (y de todos éstos, 34 se encuentran inscritos ante el Programa Nacional de Posgrados de Calidad PNPC).

En el caso de las instituciones privadas éstas también han incrementado el número de programas a nivel posgrado, la oferta actual se concentra en 25 Instituciones de Educación Superior (IES) en el Estado aunque la oferta sobre el área de los recursos humanos es muy limitada, ya que sólo se ofertan 2 programas a nivel especialidad.

Por lo anterior, sólo la UABC está en posición de ofrecer un programa a nivel especialidad que reúna las siguientes tres características: (1) *calidad*, la UABC siempre se ha destacado por ofertar programas que reúnan las condiciones de calidad educativa que requiere el profesional que aspire a mejorar sus habilidades, conocimientos y destrezas en el área de estudio que se encuentre; (2) *seriedad y compromiso*, la UABC sólo oferta programas que sean viables en el corto, mediano y largo plazo, por lo que se garantiza que el estudiante que ingrese al programa contará con la seguridad de que el programa se mantendrá en vigor durante todo el ciclo escolar. Además, la infraestructura disponible, la planta de maestros y el modelo educativo permiten que el alumno obtenga el máximo aprovechamiento del programa de posgrado en cuestión; (3) *costos*, los programas de posgrado que oferta la UABC se caracterizan por estar al alcance de la comunidad, dado que una de las misiones de la institución consiste en lograr la formación integral, capacitación y actualización de profesionistas autónomos, críticos y propositivos, con un alto sentido ético y de responsabilidad social.

Adicionalmente, la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano permite dar respuesta a la demanda de profesionales por adquirir conocimientos en la materia,

debido a que la demanda no se ha logrado satisfacer por la falta de programas de capacitación en las empresas o a la escasa oferta de programas a este nivel. Consecuentemente, la UABC dará respuesta a tal demanda al ofertar la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano en las ciudades de Ensenada, Mexicali y Tijuana. Cabe señalar que en la actualidad sólo existe un programa a nivel posgrado enfocado en el área de los recursos humanos en la UABC y dicho programa denominado Especialidad en Administración de Recursos Humanos se oferta desde 1986 en la Facultad de Ciencias Administrativas de la ciudad de Mexicali; sin embargo, dicho programa presenta como limitantes lo siguiente: (1) no se oferta a nivel DES, (2) el programa no cuenta con líneas de generación y/o aplicación del conocimiento (LGAC), (3) el nivel histórico de eficiencia terminal no permite su inclusión en el PNP de CONACYT y, (4) la estructura del plan de estudios no permite transitar a otros niveles educativos de posgrado –maestría- con el objetivo de continuar desarrollándose profesionalmente, dado que los contenidos no se encuentran alineados con los programas de maestría.

El programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano busca cumplir con todos los requisitos para ingresar al PNP de CONACYT y además, tendrá un mecanismo de transición hacia la Maestría en Administración que oferta la DES Económico Administrativa y que se encuentra inscrita en el PNP (esto se hará alineando el plan de estudios del programa de especialidad a una de las áreas de énfasis de la Maestría en Administración), lo que garantizará la existencia una matrícula constante que al término de sus estudios de especialidad gran parte de ellos continúe sus estudios de posgrado en la Maestría mencionada anteriormente; de esa manera, se continuará formando al capital humano de la región y mejorando su nivel de competitividad.

3. Ámbito nacional

Actualmente, el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 correspondiente a la Secretaría de Educación Pública (SEP), busca que las instituciones educativas del país no sólo incrementen la cuantía de los programas a nivel posgrado sino que ésta vaya acompañada de un alto nivel de calidad, para lo cual, la pertenencia de un

programa de posgrado al Programa Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC) de CONACYT es la prueba idónea para demostrar el cumplimiento de los objetivos del Programa Sectorial de Educación. El programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano buscará ingresar al PNCPC a corto plazo como programa de reciente creación.

Adicionalmente, para que el programa destaque a nivel nacional éste estará conformado por una planta docente de tiempo completo que cumpla con los criterios de calidad establecidos por PROMEP de la SEP, así como de las acreditaciones ante la Asociación Nacional de Facultades y Escuela de Contabilidad y Administración (ANFECA), esto sin olvidar la inclusión en el mediano plazo de profesores en el Sistema Nacional de Investigadores de CONACYT.

Por consiguiente, el programa que se busca ofrecer estará avalado por una planta docente certificada a nivel nacional, por una institución igualmente certificada a escala nacional y por un plan de estudios que cumpla con los requerimientos del modelo educativo establecido por la SEP mediante el Programa Sectorial de Educación.

4. Ámbito internacional

La Especialidad en Desarrollo del Capital Humano busca ofrecer conocimientos que se encuentren disponibles en diversas partes del mundo, por lo que el plan de estudios se orienta a satisfacer las necesidades del mercado de trabajo general y no solamente de este país. Ante la apertura económica que experimenta el país, los conocimientos deben ser globalizados y las respuestas a los problemas que experimentan las empresas deben ser universales, de ahí que este programa pueda preparar profesionistas que puedan laborar y competir exitosamente en cualquier parte del mundo.

II. Descripción del programa ▶

A. Características generales.

1. Contextualización

La Especialidad en Desarrollo del Capital Humano es un programa de posgrado que busca dar cumplimiento integral a las políticas vertidas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2007-2010, esto al ofrecer un programa que tiene como finalidad responder a las demandas sociales y productivas en forma congruente con los cambios en el entorno; además, el programa busca el aseguramiento de la calidad al diseñarse siguiendo los parámetros de calidad establecidos por las convocatorias del PNPC de CONACYT, apoyándose en docentes con amplia trayectoria profesional que han adquirido grados de doctorado y que se encuentran realizando investigaciones en el área económico administrativo. Asimismo, el programa contará con convenios de vinculación a nivel nacional e internacional específicos para el área de posgrado, por lo que este programa buscará la incorporación de docentes, alumnos e investigadores a nivel nacional e internacional asegurando de este modo la calidad exigida por esta institución. Por consiguiente, el programa cumple con las iniciativas específicas del PDI.

2. Diferencias con programas afines

El programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano al ser de carácter profesionalizante permite que una parte de la planta docente sea de tipo visitante; es decir, sean profesionales que se desempeñan tanto en el sector privado como en el público y que cuentan con una amplia experiencia en una determinada área relacionada con el manejo del capital humano, esto permite que exista una transferencia de experiencias y conocimientos prácticos que coadyuven al aprendizaje del alumno.

Una diferencia con otros programas que se imparten en instituciones educativas de nivel superior en el estado es que este programa es accesible para todos los estratos sociales debido a su bajo costo en relación con la oferta educativa privada y la disponibilidad de facilidades para su pago; adicionalmente, aporta a la sociedad un

producto de aplicación del conocimiento a través de la elaboración de un caso de estudio. Además, es un programa que no sólo se oferta a los egresados de nivel licenciatura de carreras del área económico administrativo, sino también se oferta a egresados de áreas relacionadas con el manejo del capital humano como son las humanidades y sociales.

Otra de las ventajas de este programa consiste en la planta docente de tiempo completo, la cual tiene de igual manera una amplia experiencia tanto en la docencia como en la investigación, lo que permite que ellos apoyen en el proceso de dirección de trabajos terminales, asesorías y como tutores del alumno. Esto dará como resultado que el alumno pueda culminar su proceso de diplomación y garantizar la eficiencia terminal en el plazo establecido por los organismos acreditadores.

El programa de especialidad es un programa flexible, sólo tres materias son de carácter obligatorio y cinco de tipo optativo. El programa considera una amplia oferta de materias optativas que permiten que se seleccionen asignaturas en función de las necesidades que experimenta el mercado de trabajo de la región. Cada asignatura está basada en el modelo de competencias y los métodos de evaluación del desempeño son a través de casos aplicativos a situaciones reales.

Otra diferencia con los programas de especialidad mencionados, consiste en el diseño del plan de estudios, el cual es de carácter semestral; asimismo, el diseño de los cursos permite que el tiempo de dedicación en el aula no sea total, lo cual ayuda a que el profesionista no descuide sus actividades laborales ni familiares dado el carácter profesionalizante del programa. Además, el programa permite el uso de las tecnologías de la información como puede ser el uso de la plataforma blackboard, lo que facilita el aprendizaje. También se considera la realización de visitas a empresas de la localidad para complementar los temas vistos en clase, así el alumno obtiene la oportunidad de interactuar de manera directa con el sector productivo.

3. Posibles trayectorias de ingreso

a) A través del proceso de selección del programa.

b) Si se cuenta con un certificado parcial de estudios de un programa de especialidad o maestría afín en el área del capital humano, podrá someterse a un proceso de equivalencias o acreditaciones según sea el caso de las materias cursadas aprobadas por el comité de estudios de posgrado y el Departamento de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar de la Vicerrectoría correspondiente.

4. Tiempo de dedicación

Al ser un programa profesionalizante, el plan de estudios se diseña de manera que el estudiante pueda dedicar una parte del tiempo al estudio y otra parte para realizar sus actividades profesionales y personales; por lo tanto, se considera que el tiempo de dedicación del alumno es de medio tiempo. Se recomienda que por cada hora dedicada en aula exista otra para dedicación en casa, de esta manera se busca que el estudiante continúe con sus estudios de manera independiente, fomentando así los valores de la responsabilidad, dedicación y esfuerzo.

El programa tiene una duración de un año dividido en dos semestres, el periodo máximo para que un estudiante pueda finalizar exitosamente su especialidad es de dos años según lo establecido en el artículo 147 del Estatuto Escolar de la UABC. Un objetivo del programa consiste en que el alumno logre obtener su diploma de especialidad en los próximos tres meses después de haber finalizado el programa.

5. Mercado de trabajo

En virtud de que el programa es de carácter profesionalizante, la mayoría de los estudiantes se encuentran laborando en el sector productivo de la región. Uno de los requisitos de ingreso al programa consiste en la comprobación de experiencia profesional. El programa es atractivo entre los aquellos profesionales que se encuentran laborando ya que les permite relacionar la práctica con los conocimientos teóricos y la experiencia del docente, lo que ocasiona que la mayoría de los estudiantes estén laborando al momento de ingresar al programa.

III. Plan de estudios

A. Justificación del plan de estudios

El programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano surge de la necesidad de dar respuesta a las exigencias del aparato productivo de la región que necesita personal cada día más capacitado en el manejo eficiente del recurso humano. El dinamismo del mercado de trabajo transfronterizo obliga a que el personal administrativo y a nivel gerencial este en constante actualización y desarrollo de habilidades para incrementar la productividad laboral del profesional, es por ello, que un programa a nivel especialidad permite al profesional no sólo la actualización sino la adquisición de las bases teórico prácticas para desarrollar de mejor forma sus actividades profesionales.

Adicionalmente, una cantidad cada vez más importante de profesionales en el área de las ciencias sociales y humanas están solicitando información acerca de cursos sobre el área de recursos humanos, debido a la enorme competencia que existe con respecto a los profesionales del área económico administrativo por obtener un puesto a nivel administrativo ya que esos tres perfiles están compitiendo por los mismos puestos, de ahí la necesidad de ofrecer un programa que ayude no solamente a los profesionales de carreras económico y administrativo, sino también a las área de sociales y humanas.

El plan de estudios ha sido diseñado utilizando como referencia un estudio de mercado solicitado específicamente para analizar las necesidades del empresariado de la región. Los resultados indican las diversas áreas del conocimiento que deben ser incorporadas al plan de estudios y que son indispensables para el óptimo desarrollo del individuo. Con base en dichos resultados, se elaboró un plan de estudios que contempla las opiniones e intereses del sector empresarial quien es el demandante de profesionales especializados en el manejo del capital humano.

El plan de estudios se constituye en ocho asignaturas para acreditar el programa de especialidad, sólo tres asignaturas se establecen como obligatorias y el resto como optativas. Las diversas asignaturas configuran el perfil de egreso del programa. Este perfil es el resultado del análisis de las actividades específicas

fundamentales que debe realizar un especialista en la materia, de ahí que se toman en consideración para la elaboración de los contenidos temáticos de cada asignatura.

Al finalizar el programa de especialidad, el egresado tendrá las bases suficientes para cumplir con lo establecido en el perfil de egreso, con ello el programa garantiza que el egresado podrá contribuir de manera sustancial al crecimiento de la organización.

El seguimiento de egresado será un instrumento que permitirá conocer el nivel de satisfacción de quienes cursaron el programa, así como de las debilidades, fortalezas y áreas de oportunidad del programa para incrementar su calidad, así se podrá garantizar la confiabilidad del programa a través de las generaciones y lograr su consolidación ingresando al PNPC de CONACYT.

B. Metas y estrategias

Objetivo del programa: Preparar a profesionales altamente especializados en el manejo integral del capital humano de una organización, mediante el análisis del entorno laboral, la aplicación de técnicas e instrumentos que eficienten la planeación del recurso humano y la solución a problemas concretos de la disciplina.

Metas:

- Para finales de 2011 se habrá realizado por lo menos un convenio de movilidad estudiantil y académica o vinculación con una Institución de Educación Superior a nivel nacional o internacional o con sectores productivos, empresariales o gubernamentales del estado.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

- Para 2012 el programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano estará reconocido como un programa de calidad a través del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) de CONACYT.
- Para 2012, al menos un PTC perteneciente al núcleo académico básico del programa pertenecerá al Sistema Nacional de Investigadores en cualquiera de sus niveles.
- En 2013 la tasa de eficiencia terminal superará el 60% y para 2015 superará el 70%.
- Para 2013 la totalidad del núcleo académico básico contará con productividad relevante.
- En 2014 se contará con un nivel de satisfacción por parte del egresado del 80%.
- Para 2014 al menos dos alumnos habrán realizado una estancia académica en otra universidad a nivel nacional o internacional, fomentando así el intercambio de experiencias y conocimientos con otros programas de posgrado similares.

Estrategias:

Para el logro de las metas señaladas se instrumentarán las siguientes estrategias:

METAS	ESTRATEGIAS
En 2011 firmar por lo menos un convenio de movilidad o vinculación con IES nacionales o extranjeras y con el sector	*Realizar reuniones con cámaras empresariales, organizar eventos donde ellos puedan ser invitados a participar y

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>productivo y gubernamental del estado.</p>	<p>así generar paulatinamente una vinculación.</p> <p>*Visitar universidades, acudir a congresos para conocer programas de estudio similar y buscar formalizar convenios de movilidad y cooperación académica.</p> <p>*Ofrecer a otras universidades apoyo en temas relacionados a programas de posgrado y de esa manera, lograr la cooperación con ellos y lograr la firma de convenios.</p>
<p>Para 2012 el programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano estará reconocido como un programa de calidad a través del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) de CONACYT.</p>	<p>*Crear plan de trabajo para analizar y dar cumplimiento de los indicadores que establece CONACYT desde el inicio del programa de especialidad para lograr que el programa cumpla con todos los requisitos al momento de someterse a evaluación.</p> <p>*Realizar autoevaluación del programa en 2011 para analizar el comportamiento del programa de especialidad y detectar posibles debilidades a hacer solucionadas antes de someterse a evaluación de CONACYT.</p>
<p>Para 2012, al menos un PTC perteneciente al núcleo académico básico del programa pertenecerá al Sistema Nacional de Investigadores en cualquiera de sus niveles.</p>	<p>*Apoyar a los docentes del núcleo con mayores posibilidades de ingresar al SNI en la formación de capital humano, asistencias a eventos académicos y e integración a redes de investigación para lograr su habilitación en el corto plazo.</p> <p>*Priorizar la participación del núcleo en cualquier actividad académica dentro del programa para que incrementen sus niveles de productividad y puedan incorporarse paulatinamente al SIN.</p>
<p>En 2013 la tasa de eficiencia terminal superará el 70% y para 2015 superará el 80%.</p>	<p>*Aplicar rigurosidad de las políticas de evaluación en la materia de seminario de casos de estudio para que el alumno que termine el caso de estudio o trabajo terminal, apruebe la asignatura y obtenga su diploma una vez termine el semestre.</p> <p>*Comprometer a los directores de trabajo terminal o caso de estudio para que</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

	apoyen al estudiante y diseñen plan de trabajo semanal y mensual que permita terminar en tiempo y forma el proyecto.
Para 2013 la totalidad del núcleo académico básico contará con productividad relevante.	<p>*Se harán registros de los trabajos terminales como proyectos de investigación dentro de las unidades académicas y junto con el alumno trabajarán en dicho proyecto, al terminar esté, se difundirá ya sea en eventos académicos o en revistas.</p> <p>*Con el apoyo de los directores de las unidades académicas, se buscará que los docentes sean apoyados para la realización de ponencias, estancias de investigación y participen en redes de investigación con el objetivo de aumentar su nivel de productividad y conocimientos.</p>
En 2014 se contará con un nivel de satisfacción por parte del egresado del 80%.	*Se diseñará un instrumento que permitirá determinar el grado de satisfacción educativa del alumno que cursó la especialidad, los resultados serán analizados y se tomarán medidas correctivas y preventivas para mejorar la calidad del programa y lograr que el alumno este conforme con el programa ofertado.
Para 2014 al menos dos alumnos habrán realizado una estancia académica en otra universidad a nivel nacional o internacional, fomentando así el intercambio de experiencias y conocimientos con otros programas de posgrado similares.	*Se consolidará un fondo de movilidad estudiantil para apoyar al estudiante que utilice los convenios de intercambio que se están llevando a cabo y se promoverán las opciones de movilidad entre los estudiantes.

C. Perfil de ingreso

El programa de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, se dirige a todas aquellas personas interesadas y que en su actividad profesional aspiran a poder aplicar, dirigir y gestionar todos los aspectos clave de la gestión de recursos humanos en organizaciones públicas, privadas e instituciones sin finalidad de lucro principalmente.

El estudiante que ingrese a la especialidad debe tener la capacidad de analizar información de manera objetiva, crítica e imparcial, proponiendo soluciones integrales que beneficien tanto al empleador como al empleado. También, debe tener una actitud proactiva que le permita aplicar los conocimientos vistos en clase dentro de una organización sea pública o privada. Además, el estudiante debe tener la convicción para poder trabajar en equipo bajo un esquema de participación conjunta e igualitaria, donde las actividades del equipo se lleven a cabo con responsabilidad, honradez y siempre en busca de la mejora continua.

Es necesario que el candidato a estudiar el programa cubra los siguientes puntos:

- Ser titulado de licenciatura en áreas sociales, humanidades, económicas o administrativas.
- Experiencia mínima de un año en alguna de las diferentes áreas de un departamento de Recursos Humanos.
- Conocimientos básicos en Administración, Derecho laboral, Organización, Recursos Humanos, Liderazgo, Calidad Total y Administración de las Compensaciones.
- Comprensión del Idioma Inglés (Lectura y Redacción) en un nivel intermedio.
- Habilidades interpersonales de comunicación.
- Interés por ayudar a otras personas.
- Habilidades en el manejo de programas de cómputo.

D. Proceso de selección

El proceso de selección para ingresar al programa de Especialidad en Desarrollo del Capital Humano se estructura en tres pasos:

Primer paso: Aplicación de examen de admisión. Este examen tiene el objetivo de determinar los conocimientos mínimos necesarios que el candidato debe poseer para ingresar a un programa de especialidad. El examen se divide en las siguientes áreas

de conocimiento especializado: administración general, relaciones laborales, sueldos y compensaciones, administración de calidad, planeación y organización del trabajo.

El examen está diseñado para que las respuestas sean únicas y no puedan tener una interpretación diferente; es decir, el examen tiene preguntas con respuestas de opción múltiple (dicotómicas y escala). De esta manera, los resultados serán precisos y podrán arrojar una puntuación numérica que permita seleccionar a los candidatos más aptos para ingresar al programa en cuestión.

Segundo paso: Aplicación de examen psicométrico. El examen seleccionado para el programa de especialidad es el denominado PRODIP (Programa de Desarrollo Integral de la Persona), el cual consiste en una serie de ejercicios que miden habilidades de pensamiento diferentes, dentro de tres grandes áreas: habilidades para la expresión verbal y escrita, habilidades de lectura y habilidades analítico prácticas. Este es aplicado por personal especializado (psicólogos) de la institución, para lo cual se hace uso del centro de evaluación de la UABC de cada campus.

Tercer paso: Entrevista con el comité de estudios de posgrado. El candidato a ingresar al programa se somete a una entrevista por parte de miembros integrantes del comité de estudios de la especialidad, quienes con el apoyo de un psicólogo, evaluarán los motivos por el cual el candidato desea ingresar al programa. En la entrevista se analiza el desarrollo curricular del candidato, su plan de vida y carrera, expectativas en torno al programa, razones para ingresar, objetivos del candidato dentro del programa, habilidades de expresión y nivel de compromiso hacia la conclusión exitosa de la especialidad.

Una vez que el candidato se somete a los tres pasos mencionados, el comité de estudios de posgrado analiza cada uno de los resultados y de los requisitos de ingreso para dar su fallo sobre quienes serán aceptados en el programa. El resultado del proceso de selección se hace constar en minuta firmada por los integrantes del comité.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Adicionalmente, el estudiante deberá presentar la siguiente documentación para ingresar al programa de especialidad:

- Título de licenciatura en áreas económico-administrativo, sociales, humanidades o área afín. También se puede ingresar al programa si se demuestra que el título se encuentra siendo tramitado y sea entregado en los meses siguientes.
- Certificado de estudios de licenciatura con un promedio mínimo de ocho. En casos excepcionales, el comité de estudios de posgrado podrá autorizar el ingreso de personas con un promedio menor, para lo cual se deberá analizar el caso en particular.
- Acta de nacimiento.
- Currículo vite ejecutivo.
- 1 fotografía tamaño credencial o infantil.
- Entrega de solicitud de ingreso al programa.
- Carta de exposición de motivos.
- Documento que avale el dominio del idioma inglés en un nivel intermedio emitido por una institución de educación superior. Para egresados de la UABC puede ser valido el documento de dominio del idioma inglés utilizado para la titulación a nivel licenciatura.
- **3 Fotografías tamaño credencial (blanco y negro, de estudio, no digitales).
- **5 fotografías tamaño titulo (blanco y negro, de estudio, no digitales).
- Cubrir los requisitos establecidos en el Reglamento General de Estudios de Posgrado y aquellos que el comité de estudios de posgrado emita.

**Este requisito debe ser entregado a más tardar al inicio del segundo semestre del programa y el cual tiene la finalidad de tramitar la diplomación una vez concluya con los requisitos de egreso.

E. Perfil de egreso

El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:

- Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales.
- Debe analizar y diseñar puestos de trabajo.
- Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa.
- Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes.
- Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa.
- Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio.
- Administrar los programas de higiene y seguridad social.
- Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos.
- Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal.
- Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación.
- Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina.
- Mantener y mejorar el clima laboral de la organización.

F. Requisitos de egreso

Para egresar del programa de Especialidad el estudiante deberá cumplir con lo siguiente:

- Se requiere acreditar la totalidad de créditos obligatorios (15), así como 25 créditos optativos para dar un total de 40 créditos.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

- Cumplir las disposiciones y requisitos exigidos por la Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar, y los demás que prevé la legislación universitaria.

Adicionalmente, el alumno deberá cumplir con las siguientes disposiciones:

- Cubrir la totalidad de las cuotas escolares en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido por la Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar, así como por la Unidad de Presupuestos y Finanzas a través de los Departamentos de Tesorería de los campus universitarios.
- Entrega a tiempo de los comprobantes de pago cuando éste haya sido realizado en parcialidades y sea solicitado por el Coordinador del programa.
- Cubrir adeudo de cuotas del primer semestre al momento de ingresar al segundo, para lo cual deberá presentar recibo de no adeudo emitido por el Departamento de Tesorería del campus respectivo.
- Cubrir adeudo de cuotas del segundo semestre antes de recibir la calificación final de las materias de dicho semestre.
- Llenar la encuesta de evaluación docente conforme al Artículo 35, Fracción III del Estatuto Escolar que establece como requisito para la reinscripción el "Efectuar la evaluación docente correspondiente al período escolar previo".

G. Características de las asignaturas

Las asignaturas que componen la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano son en su mayoría de carácter optativo. El plan de estudios contempla un total de 40 créditos divididos en dos semestres, cada asignatura tiene un valor de 5 créditos. Tres asignaturas son de carácter obligatorio (Planeación Estratégica de Recursos Humanos, Capacitación y Desarrollo y, Seminario de Casos de Estudio), el resto de las asignaturas son de tipo optativo y éstas se ofertan de acuerdo al perfil de cada generación.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

En el primer semestre se imparten dos materias de carácter obligatorio y dos optativas, mientras que en el segundo semestre sólo una es obligatoria y el resto son optativos.

A continuación se presentan los objetivos generales y las aportaciones al perfil de egreso de cada una de las asignaturas que componen el plan de estudios.

NOTA: Según las necesidades del programa se podrán incorporar otros cursos optativos al plan de estudios.

Asignatura	Objetivo general	Aportaciones al perfil de egreso
Planeación Estratégica de Recursos Humanos.	El estudiante será competente para determinar el tipo de demanda de capital humano dentro de una organización y realizar su planeación eficiente, aplicando los métodos y técnicas indicadas según la necesidad de la organización.	Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. Reducir la rotación externa del personal.
Capacitación y Desarrollo.	El curso ofrece un conocimiento general sobre Capacitación y Desarrollo de Personal, abarcando los diferentes ámbitos y elementos de la planeación, diseño de Programas de Capacitación, Inducción de Personal, Detección de Necesidades de Capacitación y Formación de Instructores, logrando así la competencia del estudiante.	Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. Reducir la rotación externa del personal.
Organización y Competencias del Trabajo.	Al finalizar el curso el alumno será competente para diseñar manuales de organización, procedimientos y	Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

	manuales de calidad en sectores privados, públicos o sociales, buscando la competitividad de las organizaciones.	organizacionales.
Seguridad e Higiene.	La asignatura tiene por objetivo proporcionar al alumno de las competencias necesarias para que éste utilice las herramientas metodológicas para la elaboración de un DNC que permita desarrollar un Plan y Programa de prevención.	Administrar los programas de higiene y seguridad social.
Relaciones Laborales.	El alumno será competente para conocer el marco jurídico laboral (Ley Federal del Trabajo) y como ésta se aplica en una organización, ya sea pública o privada. Además de dar a conocer la importancia de las relaciones laborales dentro y fuera de una organización.	Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos.
Administración de la Calidad Total.	Al finalizar el curso el alumno será competente para analizar y administrar un sistema de calidad sobre los centros de trabajo donde labora, que conozcan el funcionamiento de los programas de calidad.	Administrar los programas de aseguramiento de la calidad.
Comportamiento Organizacional.	Tiene por objetivo que el alumno sea competente para analizar y evaluar la importancia del comportamiento humano en las organizaciones, explicando su relevancia	Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

	para las ciencias administrativas y su aplicación en el campo de trabajo.	
Sueldos y Salarios.	El objetivo consiste en que el estudiante sea competente en el análisis de las políticas salariales y, en el otorgamiento de cualquier tipo de prestación beneficio a los trabajadores.	Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización.
Administración de las Compensaciones.	El objetivo general consiste en que el alumno sea competente para analizar el funcionamiento y estructura de la administración de compensaciones, la valuación de puestos, la formulación de tabuladores, las técnicas de medición del clima organizacional dentro de la organización.	Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización.
Sistema de Información Administrativa.	El egresado será competente en el manejo de programas informáticos ampliamente utilizados en el sector laboral en el área de recursos humanos.	Utilizar las tecnologías de Información para efficientizar procesos de la disciplina.
Seminario de Casos de Estudio.	Dar a conocer las bases para el desarrollo del caso de estudio, de esta manera, el alumno será competente para elaborar dicho caso y obtener el diploma de especialidad.	Proporcionar al alumno las bases necesarias para que sea competente en la realización de proyectos de aplicación del conocimiento vinculados con el sector privado y/o público.

H. Mapa curricular

HC		HL
Materia		
HE		C

HC:	Número de horas/semana/mes de teoría.
HL:	Número de horas/semana/mes de laboratorio.
HE:	Número de horas/semana/mes de talleres/Campo.
C:	Créditos.

1er semestre			2do semestre				
2			2				
Planeación Estratégica de Recursos Humanos			Seminario de casos de Estudio				
1		5	1		5		
2			2				
Capacitación y Desarrollo			Optativa				
1		5	1		5		
2			2				
Optativa			Optativa				
1		5	1		5		
2			2				
Optativa			Optativa				
1		5	1		5		

I. Procedimiento para la obtención del diploma de especialidad.

Al acreditar el alumno el 100% de sus créditos que conforman el programa tendrá derecho a recibir el diploma que lo acredita como especialista en el área o disciplina. El programa cuenta dentro del plan de estudios con una asignatura en donde el estudiante deberá elaborar un caso de estudio donde aplique los conocimientos adquiridos. El caso de estudio deberá cumplir con los criterios de calidad como son la capacidad innovadora, técnica y metodológica del aspirante para solucionar los problemas específicos de su área de conocimiento.

J. Cartas descriptivas

Las cartas descriptivas se encuentran en el Anexo de este documento.

K. Evaluación de los estudiantes

Las asignaturas serán evaluadas por el profesor responsable de cada curso conforme a las políticas de evaluación establecidas al inicio del mismo, de conformidad con la legislación universitaria. El titular de la materia iniciará el semestre con una sesión de encuadre en la que presentará el curso, la metodología, formas de evaluación y acreditación de acuerdo a lo establecido en la carta descriptiva, la información proporcionada al alumno deberá estar contenida en el formato de políticas de evaluación diseñado por la propia coordinación. El docente expondrá los contenidos principales del curso con el fin de integrar y guiar la construcción del conocimiento en plenaria.

El alumno realizará lecturas, exposiciones, exámenes escritos, visitas a empresas, resolución de casos prácticos, etc. con el fin de acreditar la materia.

Habrá una sesión inaugural donde se presente el programa de especialidad y se precisen los lineamientos generales de permanencia, egreso y diplomación. Además, se entregará una copia del Estatuto Escolar y de la reglamentación interna del programa para que la totalidad de los alumnos puedan conocer sus derechos, obligaciones, requisitos y fechas para la realización de trámites, cursos, obtención de calificaciones, entre otras actividades. Adicionalmente, toda la información entregada al estudiante se encontrará en la página de internet del programa de especialidad.

Los estudiantes deberán asistir como mínimo al 80% de las sesiones, obtener calificaciones en las asignaturas en una escala de 0 a 100, siendo el mínimo aprobatorio 70, y mantener un promedio general ponderado superior a 80 a partir de haber cursado el 40% de sus créditos. Los mecanismos de evaluación de aprendizaje se describen en las cartas descriptivas.

La reglamentación del programa de especialidad se sustenta en el Estatuto Escolar y en el Reglamento General de Estudios de Posgrado, además, el Comité de

Estudios de Posgrado establecerá ciertos lineamientos para dar mayor certidumbre al funcionamiento del programa.

En el mediano plazo, se buscará diseñar normas complementarias del programa previa autorización del Consejo Universitario para dar mayor certidumbre a cada uno de los procesos que se realicen y que no están considerados en la normatividad universitaria actual.

L. Características del o trabajo terminal o caso de estudio.

El caso de estudio deberá cumplir con los criterios de calidad que se mencionan a continuación:

Dicho caso de estudio tiene por objetivo que el estudiante aplique los conocimientos adquiridos en la especialidad y logre solucionar problemas específicos de su área de conocimiento.

El producto esperado deberá contener los siguientes aspectos:

- El reconocimiento de una problemática relacionada con el área de los recursos humanos.
- Descripción del contexto en que se desarrolla dicha problemática.
- Aplicación de medidas y técnicas relacionadas con el desarrollo del capital humano vistas en el programa de especialidad.
- Elaboración de recomendaciones para mejorar, reducir o minimizar la problemática reconocida, con base en el conocimiento adquirido durante el programa.

IV. Líneas de trabajo relacionadas con el programa

El programa de especialidad al ser un programa profesionalizante se compone de dos líneas de trabajo o aplicación del conocimiento, sobre las cuales los estudiantes del programa de especialidad desarrollarán sus casos de estudio bajo la asesoría de

docentes adscritos al programa, cuya producción académica también se relaciona con dichas líneas.

La primera línea denominada “Modelo de Capacitación en Ciencias Administrativas”, es una línea perteneciente al Doctorado en Ciencias Administrativas y sobre la cual existen varios docentes y estudiantes de doctorado que han realizado trabajos sobre esta línea. La mayor parte de los docentes pertenecientes al núcleo han realizado investigaciones, publicaciones y dirigido tesis y trabajos terminales sobre esta temática.

La segunda línea llamada “Administración y Desarrollo de las Organizaciones”, pertenece al área de las Ciencias Administrativas y sobre la cual la totalidad de los docentes pertenecientes al núcleo han realizado investigaciones y trabajos; por lo tanto, la productividad académica en su mayoría se relaciona con esta línea, lo que permitirá que el docente apoye al estudiante en la realización de su caso de estudio.

Líneas de trabajo de carácter profesional, en la propia institución o en instituciones o empresas del ramo, que tengan relevancia nacional o internacional.	Líneas de investigación consolidadas que permitan la integración de los alumnos a proyectos de investigación específicos bajo la asesoría de los profesores investigadores.
<u>Línea #1.</u> Modelo de Capacitación en Ciencias Administrativas	
<u>Línea #2.</u> Administración y Desarrollo de las Organizaciones	

V. Planta docente ▶

A. Núcleo académico básico

Codificación:								
1. Grado académico					2. Horas promedio asignadas al programa a la semana			
3. Formación y experiencia en					4. Horas promedio asignadas a la semana para la atención de estudiantes			
5. Línea(s) de trabajo o investigación					6. Institución de Educación que le otorgó el grado más alto obtenido			
7. Total de estudiantes involucrados en las líneas de trabajo o investigación					8. Total de alumnos bajo su responsabilidad			
Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8
MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS	D	3	ADMINISTRACION Y RELACIONES LABORALES	3	1 y 2	U. CASTILLA LA MANCHA		
KARLA EMILIA CERVANTES COLLADO	D	3	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRACION	3	1 y 2	UABC		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

MARTHA ELENA VERDUGO SALDIVAR	M	2	RECURSOS HUMANOS	3	1 y 2	CETYS		
RAÚL GONZÁNEZ NÚÑEZ	M	2	RECURSOS HUMANOS	3	1 y 2	CETYS		
BLANCA ESTHELA CORDOVA QUIJADA	M	2	ADMINISTRACION Y RECURSOS HUMANOS	3	1 y 2	UABC		
LUCÍA ALGRAVEZ URANGA	D	2	DISEÑO ORGANIZACIONAL	3	2 y 3	UABC		

B. Por asignatura

Codificación:								
1. Grado académico					2. Horas promedio asignadas al programa a la semana			
3. Formación y experiencia en					4. Horas promedio asignadas a la semana para la atención de estudiantes			
5. Lugar donde labora y/o Línea(s) de trabajo o investigación					6. Institución de Educación que le otorgó el grado más alto obtenido			
7. Total de estudiantes involucrados en las líneas de trabajo o investigación					8. Total de alumnos bajo su responsabilidad			
Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

RAFAEL LÓPEZ OÑATE	M	3	PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		UABC y Sector privado	CETYS		
PEDRO ANTONIO CARRILLO MAZA	M	3	CAPACITACIÓN, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PLANEACIÓN DE RR.HH.		Sector privado	CETYS		
ROBERTO CAÑEDO	M	3	SEGURIDAD E HIGIENE		UABC y Sector privado	UABC		
SANDRA LUISA LÓPEZ SOTO	M	3	SUELDOS, COMPENSACIONES, PLANEACIÓN DE RR.HH.		UABC y Sector privado	CETYS		
GERARDO AGUILAR ORRANTIA	M	3	PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ORGANIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.		Sector privado	CETYS		
ERNESTO GARCÍA ROMERO	M	3	ADMINISTRACIÓN DE CALIDAD		Sector privado	CETYS		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

JORGE VARGAS RAMÍREZ	M	3	RELACIONES LABORALES		UABC	UABC		
JULIO CÉSAR LEÓN PRIETO	M	3	RELACIONES LABORALES		UABC	IBEROAMÉRICANA		

C. Participación de la planta académica en la operación del programa

Codificación: (escribir Sí o No en el espacio correspondiente)								
1. Docencia	2. Conferencias							
3. Dirección de tesis	4. Participación en eventos especializados							
5. Exámenes de grado	6. Actividades de gestión							
7. Tutores	8. Promoción y difusión							
Nombre	1	2	3	4	5	6	7	8
MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
KARLA EMILIA CERVANTES COLLADO	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
MARTHA ELENA VERDUGO SALDIVAR	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
RAÚL GONZÁÑEZ NÚÑEZ	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
BLANCA ESTHELA CORDOVA QUIJADA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
LUCÍA ALGRAVEZ URANGA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

D. Evaluación docente

El personal docente de tiempo completo, medio tiempo y por asignatura se seleccionará en función de criterios objetivos que permitan identificar la idoneidad del docente hacia el programa de especialidad.

Dado que el programa es de carácter profesionalizante, los docentes contratados por asignatura deberán demostrar curricularmente la existencia de una amplia experiencia en el ejercicio de su profesión (a nivel gerencial de

preferencia), ser experto en un área específica relacionada con el desarrollo del capital humano, haber impartido cursos a nivel licenciatura o posgrado (preferentemente), en la medida de lo posible haber asistido a cursos didácticos o de formación docente y contar con un perfil de responsabilidad, seriedad, honradez, empatía y vocación por la enseñanza.

Para el caso de la planta docente de tiempo completo, está deberá ser seleccionada en función de su experiencia profesional, participación en docencia a nivel posgrado, cumplir con el grado mínimo de maestría, participar en eventos académicos (congresos, simposios, coloquios, etc.), direcciones de tesis, tutorías, publicación de artículos y trabajos diversos, estancias de investigación, entre otros. Además, el docente deberá tener buenas evaluaciones por parte del alumno de licenciatura y/o posgrado, ya que eso permite determinar cómo es visualizado el docente por parte del alumnado; por consiguiente, se pueden determinar las debilidades y áreas de oportunidad en el docente para mejorar.

Para evaluar el desempeño e idoneidad del docente asignado a una determinada materia, se hará uso de la evaluación del desempeño docente por los alumnos, mediante el sistema de evaluación docente en línea de la UABC que permite evaluar las actividades de docencia del programa y que toma como criterios de evaluación los siguientes:

1. Estructuración de objetivos y contenidos
2. Claridad expositiva
3. Organización de la clase
4. Dominio de la asignatura
5. Cualidades de interacción
6. Evaluación del aprendizaje
7. Método de trabajo

Adicionalmente, se aplicará una breve evaluación docente al término de cada módulo impartido en el programa de especialidad, dicha evaluación

consistirá en una serie de preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas donde el alumno podrá dar sus argumentos sobre el curso impartido, el docente y la operatividad del programa. Una vez que se aplique, será procesada por el coordinador del programa y la información se utilizará para realizar mejoras en la asignatura, contenidos y selección de la planta docente.

VI. Productos académicos del programa

Para tener un control de la producción académica de los docentes y alumnos del programa de especialidad, se diseñará una base de datos electrónica que permita recopilar la producción de los profesores tanto de tiempo completo como de asignatura. Una vez que el programa sea evaluado por CONACYT, se solicitará al docente y al alumno que registren su productividad en el CVU (currículo vite único) y así tener una base de datos alterna a la que se diseñará internamente.

También se diseñarán bases de datos que permitan archivar los informes de los estudios de seguimiento de la trayectoria de los graduados (los informes se podrán digitalizar), también se registrarán los trabajos terminales realizados con sus tutores y directores de los mismos, los premios recibidos por los alumnos, profesores y graduados (para esto último, se aplicarán encuestas de seguimiento de egresados para obtener la información requerida).

VII. Seguimiento de egresados

Para tener un adecuado seguimiento de egresados se hará uso de la encuesta de egresados utilizada por la Facultad de Ciencias Administrativas a través de su Coordinación de Posgrado e Investigación, la cual diseñó en el año de 2008 una encuesta siguiendo los criterios metodológicos utilizados por la encuesta de egresados a nivel licenciatura de la UABC (Estrella y Ponce, 2007), tal encuesta ha sido utilizada para hacer estudios de egresados de los

programas de especialidades que ofrece actualmente la facultad y también del programa de Maestría en Contaduría.

El seguimiento de egresados se realizará cada tres años y permitirá que los resultados obtenidos sean utilizados para el mejoramiento del programa en el ámbito académico, administrativo e infraestructura. Asimismo, los resultados se presentarán en eventos académicos a nivel nacional para dar a conocer la evolución del programa y de los egresados dentro del mercado de trabajo.

Se tiene planeado aplicar la encuesta de seguimiento de egresados a través de formato electrónico, para lo cual se diseñará una base de datos digital que permitirá que el egresado ingrese a una dirección de internet, llene la encuesta y envíe los resultados para ser procesados por la coordinación del programa.

Los indicadores que se analizarán en la encuesta de egresados son los siguientes:

- Graduados incorporados al mercado de trabajo
- Destino principal de los graduados
- Proporción de los graduados que se desempeñan en un área laboral coincidente o afín al campo del conocimiento del programa cursado
- Aportaciones de los graduados para el desarrollo del campo profesional.
- Aportaciones de los graduados para el desarrollo del campo del conocimiento en el que cursó sus estudios
- Formación de recursos humanos por parte de los graduados (dirección de tesis)

VIII. Servicios de apoyo

Para lograr la adecuada administración y funcionamiento del programa de especialidad, se contará con un Coordinador de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano, el cual estará al frente del Comité de Estudios de Posgrado del programa señalado. Dicho comité apoyará en los procesos de selección de aspirantes, selección de docentes para las diversas asignaturas que integran el plan de estudios, asignación de directores de casos de estudio y tutores para cada estudiante inscrito en el programa, evaluación periódica del plan de estudios y contenidos temáticos, así como en la toma de decisiones sobre situaciones que se susciten durante el desarrollo del programa. Adicionalmente a las actividades que realizará el comité mencionado, el coordinador también realizará el resto de las actividades inherentes a un coordinador de programa de posgrado. Para lograr ello, se contará con el apoyo de personal administrativo, becarios y prestadores de servicio social.

Los docentes que impartan asignaturas dentro del programa tendrán el apoyo del personal administrativo en lo que respecta a trámites administrativos (pago de honorarios, calificaciones, apoyo audiovisual y de fotocopiado).

Por su parte, los alumnos también recibirán el apoyo del personal administrativo al ser éstos apoyados con sus trámites de inscripción, pago de colegiaturas, orientación en aspectos derivados de la asistencia al posgrado y cualquier apoyo que éstos necesiten.

Adicionalmente, existirá el apoyo por parte de la coordinación para planear cualquier evento, visita a empresa o viaje de estudio. La coordinación será la encargada de realizar todas las gestiones y trámites necesarios para llevar a cabo tales eventos o visitas.

De manera conjunta entre el coordinador del programa de especialidad, el coordinador de posgrado e investigación y la administración de la unidad académica, se evaluarán a finales de cada semestre las acciones realizadas para garantizar la operatividad del programa, esto permitirá realizar las modificaciones necesarias para que al inicio del próximo semestre se corrijan los

errores o inconveniencias que se pudieran suscitar, por ejemplo, la remodelación de las instalaciones, reparaciones de equipo audiovisual, acondicionamiento de espacios, laboratorios, renovación de licencias de programas informáticos, recontractación de personal administrativo y becarios, etc.

IX. Vinculación

Actualmente, la Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali, la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada y la Facultad de Contaduría y Administración Tijuana, se encuentran realizando actividades de vinculación a través de sus cuerpos académicos cuyos beneficios serán transmitidos al programa de Especialidad.

Adicionalmente, se encuentra trabajando en la firma de convenios específicos a nivel posgrado con la Universidad Autónoma de Tamaulipas, Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad de la Serena (Chile), Universidad Internacional de las Américas (Costa Rica) y Universidad de Castilla La Mancha (España); estos convenios una vez firmados, permitirán la movilidad de estudiantes y docentes, la realización de estancias de investigación por parte de docentes, impartición de clases en dichas universidades, la participación conjunta en eventos académicos y proyectos de investigación, así como en la publicación conjunta y formación de redes de investigación. Todo esto permitirá que el alumno pueda estudiar algún curso en otra universidad y recibir clases de maestros provenientes de otras universidades tanto nacionales como extranjeras.

La transferencia de conocimientos, experiencias e investigaciones fortalecerá el programa de especialidad en Desarrollo del Capital Humano en aras de lograr ser inscrito en el PNPC de CONACYT.

X. Infraestructura física y de apoyo ▶

Se tiene planeado que cada año se abra sólo un grupo por facultad involucrada para el programa de especialidad, el cupo máximo será de 60 alumnos a nivel DES y los grupos serán de máximo 20. La capacidad de las aulas oscila en 25 espacios, por lo que se considera que el cupo máximo sea de 20 alumnos es adecuado. Sólo será necesario un salón al año para el programa de especialidad por facultad, por lo que se cuenta con toda la infraestructura en las facultades que componen la DES. A su vez, se tiene contemplado el uso de salones audiovisuales y aulas magnas para ser destinados a la realización de seminarios, conferencias y reuniones entre alumnos y docentes, para ello cada facultad tiene espacios disponibles con capacidades superiores a los 100 asistentes.

Dado el carácter profesionalizante del programa se considera que no es necesario el uso de espacios diferentes a los que posee la institución o instalaciones adicionales a las mencionadas en el presente reporte.

A. Aulas

Las aulas están equipadas con mesas de trabajo para mayor aprovechamiento por parte de los estudiantes, la capacidad de las aulas en promedio es de 25 estudiantes y existen 3 aulas destinadas para el programa. Las aulas cuentan con pizarrones, equipo audiovisual, acceso a internet. Las coordinaciones de posgrado e investigación de cada una de las facultades cuentan con el número de aulas suficientes para desarrollar de manera apropiada el curso.

B. Laboratorios y Talleres

Existen laboratorios de cómputo en cada facultad de la DES que son destinados de manera exclusiva a los programas de posgrado, cada laboratorio tiene en promedio 24 computadoras nuevas, con los programas informáticos necesarios y actualizados, así como antivirus y acceso a internet. Las

características del programa facilitan el uso del laboratorio ya que sólo será utilizado para la impartición de una asignatura de carácter optativa.

C. Cubículos a áreas de trabajo

Todos los docentes de tiempo completo tienen asignado un cubículo para que puedan realizar sus actividades académicas, los espacios de cada cubículo son lo suficientemente amplios para poder tener archiveros, documentación y recibir a estudiantes o visitantes. En este sentido, la relación de docentes dedicados al programa y de cubículos disponibles es de uno. Cada cubículo cuenta con equipo de cómputo y acceso a internet.

Como el programa es de tipo profesionalizante, no existe asignación de cubículos para alumnos de dedicación exclusiva; sin embargo, existen cubículos de estudio en las bibliotecas de los campus y las facultades.

D. Equipo de cómputo y conectividad

Todos los estudiantes del área de posgrado tienen acceso gratuito a internet. La universidad cuenta con una red inalámbrica que puede ser usada por estudiantes y docentes, lo que permite que el estudiante pueda hacer uso de computadoras personales para mejor aprovechamiento de los cursos.

Los equipos de cómputo son de reciente adquisición por lo que se garantiza una óptima confiabilidad en su disponibilidad, manejo y eficiencia. El equipo se encuentra en constante actualización de sus programas informáticos y antivirus, así como en el mantenimiento físico, el cual está a cargo de las áreas de informática de cada facultad. Para garantizar que los equipos se encuentren funcionando correctamente existe personal asignado para dar mantenimiento y resolver cualquier desperfecto o problema suscitado.

Al finalizar cada semestre, el área de informática de cada facultad realiza un programa de mantenimiento y mejora de los equipos de cómputo, aquellos equipos dañados son reparados o en su defecto, son dados de baja y se busca

su pronta adquisición siguiendo los procedimientos establecidos por la institución.

Relación de estudiantes por computadoras del programa por facultad: (20) estudiantes/ (24) computadoras del programa = (.833)

E. Equipo de apoyo didáctico

El programa de especialidad contará con computadora y proyector de imágenes por aula y por grupo para que se pueda impartir las clases de manera eficiente, además, se cuenta con pizarrones electrónicos en las facultades pertenecientes a la DES.

Adicionalmente, la universidad cuenta con bases de datos electrónicas en la que el estudiante puede obtener gran cantidad de información sobre todas las áreas de las ciencias administrativas, la cual puede ser consultada en las diversas bibliotecas que tiene la universidad.

F. Acervos bibliográficos

Cada campus tiene una biblioteca con una amplia variedad de bibliografía sobre las diversas temáticas del programa de especialidad; además, la Facultad de Ciencias Administrativas cuenta con su propia biblioteca y con el acervo bibliográfico actualizado. Las bibliotecas están a cargo de personal preparado en el mantenimiento, administración y préstamo de libros, por lo que se garantiza un trato amable y profesional por parte de las bibliotecas hacia los alumnos.

Cada año, en el marco de la Feria del Libro Universitario se adquieren las nuevas versiones de la bibliografía existente, así como nueva bibliografía que sale al mercado, con ello se busca que los acervos estén actualizados y con la suficiente cantidad de ejemplares.

XI. Recursos financieros para la operación del programa

El programa de especialidad será administrado de la misma manera en que son operados la totalidad de programas profesionalizantes con que cuenta la DES económico administrativo. Es decir, el programa deberá ser autofinanciable, los recursos generados deben alcanzar a cubrir el pago a docentes por asignatura, así como el pago al personal administrativo de apoyo que ha sido contratado para apoyar a las coordinaciones de posgrado de las facultades. También, se cubrirán los gastos operativos que son inherentes al programa (papelería, gastos de viaje, atenciones a visitantes, renta de equipos de fotocopiado, etc.), adquisición y mantenimiento de los equipos de cómputo y audiovisual. Además, el programa deberá destinar el 30% del ingreso total generado a la institución al finalizar el año, esto de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Unidad de Presupuestos y Finanzas de la UABC.

Adicionalmente, el programa tendrá el apoyo de la institución para cubrir ciertos conceptos destinados al pago de horas destinadas a impartir clases a nivel posgrado por parte de los docentes de tiempo completo, así como el apoyo para invertir en infraestructura y proyectos específicos para incrementar la calidad de los programas de posgrado de la institución vía recursos PIFI, etc.

En el futuro, se tiene contemplado la generación de recursos vía proyectos de investigación o aplicación del conocimiento que se lleven a cabo por parte del núcleo académico del programa y de estudiantes del programa.

Análisis financiero del programa de especialidad.

El siguiente análisis tiene por objetivo demostrar la sustentabilidad del programa. En este análisis se considera el supuesto de que sólo se abriera un grupo con una matrícula de 15 estudiantes.

El análisis considera los ingresos de la totalidad de créditos que conforman el plan de estudios y los egresos que se realizan a lo largo del año.

Presupuesto de Ingresos y Egresos

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

CONCEPTO	Costo por crédito			TOTALES
		PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	
CREDITOS:				
Obligatorios		10	5	
Optativos		10	15	
TOTAL CREDITOS		<u>20</u>	<u>20</u>	
RECIBO				
Inscripción		430.00	430.00	
Colegiatura (9 SMG)	517.14	10,342.80	10,342.80	
Expedición de credencial		30.00		
Uso y servicio de consulta de biblioteca		400.00	400.00	
Mantenimiento de instalaciones y equipo		300.00	300.00	
Fondo para Movilidad Estudiantil		250.00	250.00	
TOTAL DEL RECIBO		<u>11,752.80</u>	<u>11,722.80</u>	23,475.60
No. de alumnos		15	15	
Inscripción		6,450.00	6,450.00	
Colegiatura (9SMG)		155,142.00	155,142.00	
Expedición de credencial		450.00	0.00	
Uso y servicio de consulta de biblioteca		6,000.00	6,000.00	
Mantenimiento de instalaciones y equipo		4,500.00	4,500.00	
Fondo para Movilidad Estudiantil		3,750.00	3,750.00	
Total de ingresos pagos de alumnos		<u>176,292.00</u>	<u>175,842.00</u>	352,134.00
Ingresos menos credencial y biblioteca		169,842.00	169,842.00	339,684.00
30% Administración Central.		50,952.60	50,952.60	101,905.20
INGRESO NETO DISPONIBLE		118,889.40	118,889.40	237,778.80
Pago total en honorarios		62,160.00	46,620.00	108,780.00
Gasto total en conservaciones		5,000.00	5,000.00	10,000.00
Gasto total en materiales y suministro		5,000.00	5,000.00	10,000.00
Gasto total en bienes muebles		10,000.00	10,000.00	20,000.00
Gasto total en servicios Grales.		20,000.00	20,000.00	40,000.00
TOTAL EGRESOS X SEMESTRES		\$ 102,160.00	\$ 86,620.00	\$ 188,780.00
REMANENTE POR SEMESTRE		\$ 16,729.40	\$ 32,269.40	\$ 48,998.80

Anexo I. Cartas descriptivas de la Especialidad en Desarrollo del Capital Humano.

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Organización y Competencias de Trabajo		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa.				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Definiciones generales de la asignatura			
Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.	Al finalizar el curso el alumno será competente para analizar y diseñar puestos de trabajo, así como crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales.		
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	El alumno estará capacitado para hacer un diagnóstico organizacional tanto de una organización privada, como una institución pública.		
Cobertura de la asignatura.	Aplicación teórico-práctico de las técnicas utilizadas para elaborar un análisis de puestos, organigramas, procedimientos, diagramas de flujo y formatos.		
Profundidad de la asignatura.	Diseño y elaboración de manuales administrativos y manuales de calidad para organizaciones.		
Temario			
Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)
UNIDAD I Metodología para el desarrollo de estudio organizacionales	Elaborar un diagnóstico administrativo para identificar la problemática en la estructura de la organización, aplicando la metodología y técnicas de investigación correspondiente.	1.1 Principios del diseño organizacional 1.2 Planeación del estudio 1.3 Recopilación y análisis de datos 1.4 Implantación y evaluación	Realizar un diagnóstico de una organización de la localidad, analizando la estructura organizacional y proponiendo los cambios necesarios para eficientizar actividades.
UNIDAD II Manuales Administrativos y de calidad	Identificar los aspectos que componen un manual de organización, de procedimientos y de calidad, para el desarrollo e implementación de los mismos en una organización.	2.1 Objetivos 2.2 Conceptos 2.3 Clasificación Básica 2.4 Manual de organización 2.5 Manual de procedimientos 2.6 Manual de calidad	Investigar el contenido del manual de una empresa privada o institución pública, analizando su contenido considerando la necesidad de diseñar el manual de calidad para lograr la certificación de productos o servicios.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD III Diseño de organigramas</p>	<p>Comprender las normas y criterios para el diseño de organigramas, con base en el análisis de la estructura organizacional privada y pública.</p>	<p>3.1 Criterios fundamentales para su preparación 3.2 Clasificación 3.3 Diseño 3.4 Procedimiento para elaborar o actualizar organigramas 3.5 Criterios generales para elaborar organigramas en el sector público 3.6 Criterios generales para elaborar organigramas en el sector privado</p>	<p>Investigar y analizar el diseño de organigramas para empresas privadas e instituciones públicas comparando puestos, niveles y nomenclaturas utilizadas para cada uno.</p>
<p>UNIDAD IV Análisis de puestos y perfil de alto desempeño.</p>	<p>Elaborar un cuestionario para el análisis y descripción de puestos, considerando las técnicas para su elaboración e identificando las diferencias con el perfil de alto desempeño actual.</p>	<p>4.1 Conceptos de análisis y descripción de puestos 4.2 Estructura del análisis de puestos 4.3 Cuestionario de análisis de puestos 4.4 El perfil de alto desempeño 4.5 Antecedentes elementos, pasos para la construcción del perfil de alto desempeño. 4.6 Ventajas del perfil de alto desempeño. 4.7 Desarrollo de competencias laborales.</p>	<p>Aplicar cuestionarios para analizar una área funcional de una organización, con el análisis de puestos tradicional y con el perfil de alto desempeño.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD V Procedimientos diagramas de flujo y formatos administrativos.	Elaborar diagramas de flujo para los procesos y actividades principales de una organización, así como diseñar formatos administrativos, aplicando técnicas de diagramación y diseño de formas.	5.1 Diagramación 5.2 Objeto de la utilización de las formas 5.3 Propósito del análisis, diseño y control de formas 5.4 Requerimientos para su uso 5.5 Metodología para el análisis, diseño y control de formas.	Diseñar diagramas de flujo con la simbología ANSI, y diseñar formatos administrativos para las áreas básicas funcionales de una organización.
Estrategias de aprendizaje utilizadas: Exposiciones, investigación aplicada en organizaciones, aplicación de conocimientos teóricos en empresas privadas o instituciones públicas.			
Métodos y estrategias de evaluación: <ol style="list-style-type: none">1. Hacer 2 exámenes de diagnosticos2. Búsqueda de conceptos y problemas tanto en la bibliografía como en Internet .3. Resolver casos practicos.4. Introducir el uso de la tecnología (presentaciones en acetatos o en power point, uso de paquetes de cómputo para realizar los diagramas de flujo como el VISIO).5. Elaborar la práctica final del manual de organización y procedimientos de un área o departamento de una empresa privada o dependencia pública.			
Bibliografía: <ol style="list-style-type: none">1. Franklin F. Enrique Benjamín. 2009. Organización de Empresas. Editorial McGraw Hill. 3ra. Edición. México.2. Alles, Martha. 2007. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Editorial Granica. 3ra. Edición. Argentina.3. Arias Galicia, Fernando. 2000. Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas. 5ta. Edición. México.			
Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva: M.R.H. MARTHA ELENA VERDUGO SALDIVAR			

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Comportamiento Organizacional		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa.				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.	Al finalizar el curso, el alumno será competente para desarrollar de manera adecuada la disciplina y la conducta moral del personal además, proporciona al egresado, las bases teórico- práctico del comportamiento humano en un contexto organizacional, facilitándole las herramientas para diagnosticar y evaluar el comportamiento de las organizaciones en las que participe.		
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	En esta materia se analiza y evalúa la importancia del comportamiento humano en las organizaciones, explicando su relevancia para las ciencias administrativas y su aplicación en el campo de trabajo.		
Cobertura de la asignatura.	Se parte de un análisis de los elementos que intervienen en el comportamiento organizacional: individuo, grupo y organización, concluyendo en la integración de los mismos como sistema.		
Profundidad de la asignatura.	Esta materia el alumno elaborará un análisis diagnóstico de la situación del clima laboral en una organización y lo comparará con la encuesta de actitud y satisfacción, para conocer si existen factores de insatisfacción que contribuyen al bajo rendimiento y falta de motivación del recurso humano.		
Temario			
<p style="text-align: center;">Unidad I</p> <p>Fundamentos del comportamiento organizacional.</p>	<p>Objetivo.</p> <p>Comprender las conductas y acciones de las personas y los grupos dentro de las organizaciones a través del enfoque, metas y tendencias del comportamiento organizacional determinando sus efectos en la productividad y competitividad de la empresa</p>	<p>Tema.</p> <p>1.1 Introducción al comportamiento organizacional.</p> <p>1.2 Disciplinas del comportamiento organizacional.</p> <p>1.3 Retos y oportunidades del comportamiento organizacional</p>	<p>Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje).</p> <p>Análisis comparativo de las disciplinas que componen el estudio del comportamiento organizacional y sus efectos en las organizaciones</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD II Individuo y la organización.	Describir los diferentes rasgos de la personalidad en las diversas culturas, analizando los modelos y teorías del comportamiento individual, para lograr la concordancia entre la personalidad y el puesto de trabajo.	2.1 Bases de la conducta del individuo. 2.2 Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo. 2.3 Personalidad y emociones. 2.4 Percepciones y toma de decisiones individual	Diseñar una encuesta de actitud y satisfacción para analizar el clima organizacional de una organización.
UNIDAD III Grupo, procesos de grupo e interpersonales.	Identificar las razones por las cuales las personas forman los grupos así como sus efectos en la toma de decisiones, analizando su desarrollo y conformación, valorando sus ventajas en la productividad	3.1 Bases de la conducta del grupo. 3.2 Equipos de trabajo. 3.3 Comunicación. 3.4 Liderazgo, poder y política. 3.5 Conflicto y negociación.	Determinar las características de los grupos, su formación, estructura, desarrollo y sus efectos en la productividad de las organizaciones

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD IV Cambio en las organizaciones.	Analizar los factores que originan el cambio en las organizaciones y como enfrentarlo en un ambiente global desarrollando habilidades que requieren los gerentes en las organizaciones de clase mundial.	4.1 Tipos de cambio. 4.2 Respuesta global al cambio. 4.3 Resistencia al cambio. 4.4 Administración del cambio. 4.6 Cambio cultural en las organizaciones	Aplicar las teorías de cambios en las organizaciones y su posición con la misión, visión y estrategias de cada organización.
Estrategias de aprendizaje utilizadas: Exposiciones, investigación, aplicación de teoría en organizaciones			
Métodos y estrategias de evaluación. <ol style="list-style-type: none">1. Hacer 2 exámenes diagnosticos2. Búsqueda de conceptos y problemas tanto en la bibliografía como en Internet .3. Resolver casos practicos.4. Introducir el uso de la tecnología (presentaciones en acetatos o en power point, uso de paquetes de cómputo para captar encuestas SPSS)5. Elaborar la práctica final de Encuesta de Clima Organizacional en una área o departamento de una empresa privada o dependencia pública.			
Bibliografía: <ol style="list-style-type: none">1. Alles, Martha. 2007. Comportamiento Organizacional. Editorial Granica. 3ra. Edición. Argentina.2. Arias Galicia, Fernando. 2000. Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas. 5ta. Edición. México.3. Robbins, Stephen.2004. Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. 10a. Edición. México.			

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

M.R.H. MARTHA ELENA VERDUGO SALDIVAR

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Capacitación y Desarrollo		
Tipo de Asignatura:		Obligatoria		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa.				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.	Al término de este curso el alumno será competente para capacitar y desarrollar al personal de una organización, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa, así como reducir la rotación del personal.
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	El alumno conocerá, comprenderá y aplicará los conocimientos, técnicas y herramientas utilizadas para definir, analizar y diseñar los planes de capacitación de acuerdo a las necesidades de la organización a la que preste sus servicios.
Cobertura de la asignatura.	El curso ofrece un conocimiento general sobre Capacitación y Desarrollo de Personal, abarcando los diferentes ámbitos y elementos de la planeación, diseño de Programas de Capacitación, Inducción de Personal, Detección de Necesidades de Capacitación y Formación de Instructores.
Profundidad de la asignatura.	El alumno conocerá y aplicará las técnicas para realizar análisis de detección de necesidades de capacitación y posteriormente llevar a cabo programas de capacitación en empresas públicas y privadas.

Temario:

Unidad.	Objetivo.	Tema.	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)
UNIDAD I Marco Conceptual.	Introducir al estudiante en el entorno de la capacitación a nivel Estado y a nivel empresa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Función de la Administración de Recursos Humanos. 2. Antecedentes de la capacitación. 3. La Educación en México. 4. La capacitación y la empresa. Capacitación, entrenamiento y desarrollo. 	Uso de lecturas. Presentaciones. Uso de diversas técnicas didácticas.
UNIDAD II Programa de Inducción de Personal	Enseñar al estudiante sobre los temas y contenidos que debe tener un programa de inducción.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que es 2. Temas comunes en el programa de inducción 3. Contenido de un Programa de Inducción 	Uso de lecturas. Presentaciones. Uso de diversas técnicas didácticas.
UNIDAD III Marco Legal de la Capacitación	Que el estudiante sea competente en el conocimiento de los aspectos legales en materia de capacitación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regulaciones 2. Instancia Reguladora 3. Procedimientos generales para el registro de planes y programas de capacitación 	Uso de lecturas. Presentaciones. Uso de diversas técnicas didácticas.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD IV Proceso de Enseñanza – Aprendizaje</p>	<p>Orientar al estudiante en el conocimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Así como proporcionar los instrumentos para brindar una apropiada capacitación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El aprendizaje para adultos 2. Principios de aprendizaje 3. Objetivos de aprendizaje 4. Los capacitados. 5. Algunas técnicas de capacitación y apoyo didáctico 	<p>Ejercicios y uso de diversas técnicas didácticas. Discusiones grupales y participaciones.</p>
<p>UNIDAD V Diagnóstico de Necesidades de Capacitación</p>	<p>Proporcionar al estudiante las herramientas necesarias para que sea competente para realizar diagnósticos de necesidades de capacitación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto de Necesidad 2. Necesidades de capacitación 3. Importancia del DNC 4. Modelos para la determinación de las necesidades de capacitación 	<p>Uso de exposiciones y trabajos prácticos. Tareas, participaciones. Casos de estudio.</p>
<p>UNIDAD VI Elaboración de Programas</p>	<p>Se busca que el estudiante tenga las competencias necesarias para lograr el diseño de programas de capacitación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas 2. Proceso de elaboración de un programa 3. Diseño de un programa 4. Evaluación y seguimiento 	<p>Elaboración de casos prácticos. Uso de diversas técnicas didácticas.</p>
<p>UNIDAD VII Formación de Facilitadores</p>	<p>El estudiante será apto para llevar a cabo la formación de facilitadores bajo el uso de herramientas y mecanismos específicos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría de diseño. 2. Eventos de capacitación. 3. Programas de inducción y orientación. 4. Adiestramiento en el puesto. 5. Reuniones de trabajo. 6. Rotación de puestos. 7. Cursos en el aula. 8. Paquetes didácticos. 9. Programas de lecturas. 10. La Práctica Actual. 11. Tendencias. Tips para Instructores 	<p>Lecturas, exposiciones. Diversas técnicas didácticas. Entrega de trabajos realizados durante el curso.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Estrategias de aprendizaje utilizadas:

Presentación de los temas por parte del docente y análisis y discusión entre los estudiantes, aplicación de casos prácticos, realización de tareas sobre temas aplicativos en centros de trabajo.

Métodos y estrategias de evaluación:

Participación en clase 10 %,

Tareas individuales 20%,

Trabajo en Equipo (DNC, Plan de Capacitación y Programa de Inducción) 40%

Presentación de Tema 30%.

Bibliografía:

- Mendoza, Alejandro, 2005. Manual para determinar necesidades de Capacitación. Editorial Trillas. Quinta edición.
- Siliceo, Alfonso, 2004. Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Limusa. Cuarta edición.
- Werther, William B., 2000. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.
- Granados, Jaime, 2009. Capacitación y Desarrollo de Personal. Editorial Trillas.
- Rodríguez, Mauro, 2004. Psicología del Mexicano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill segunda edición.
- Pinto, Roberto, 2000. Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial. McGrawHill.
- Race, Phil; Smith Brenda, 2000. 500 Tips para Capacitadores. Editorial Panorama.
- Ley Federal del Trabajo.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

M.R.H. PEDRO ANTONIO CARRILLO MAZA

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LCAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
 Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
 Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
 Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Datos de identificación.				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Seguridad e Higiene		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes **competencias:**

- Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales.
- Debe analizar y diseñar puestos de trabajo.
- Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa.
- Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes.
- Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa.
- Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio.
- Administrar los programas de higiene y seguridad social.
- Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos.
- Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal.
- Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación.
- Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina.
- Mantener y mejorar el clima laboral de la organización.

Definiciones generales de la asignatura.

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.

Al finalizar el curso, el alumno será competente para administrar los programas de seguridad social de una organización tanto pública como privada, además de garantizar la seguridad y la salud del personal.

Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.

Se pretende abordar la gestión o dirección de la Seguridad y Salud en el trabajo en las entidades de producción y servicios, para desarrollar conocimientos básicos con el propósito de lograr:

*La integración, a todas las actividades, de la Seguridad y salud en el trabajo.

*La identificación, y evaluación de los riesgos laborales, en particular aquellos a los que se debe dar solución inmediata y a mediano plazo.

*El mejoramiento sistemático de las condiciones laborales y la calidad de vida y trabajo

Cobertura de la asignatura.

Desarrollar en el Profesional de Recursos Humanos los conocimientos y habilidades necesarias para poder implementar un programa de seguridad e higiene, con el fin de poder contribuir a elevar la atención y mejora en las actividades encaminadas a prevenir riesgos y accidentes de trabajo y a la vez cumplir con la Normatividad Oficial Mexicana

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>Profundidad de la asignatura.</p>	<p>Al finalizar el curso el participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Identificará la historia y conceptos de la S. e H. *Reconocerá la legislación y las Normas Oficiales Mexicanas; *Elaborar un Diagnóstico situacional de S e H y sus respectivos planes de acción, *Identificará los Agentes causales de riesgo en las empresas *Integrará los elementos necesarios para la constitución de la Comisión de Seguridad e Higiene y sus bases de funcionamiento. 		
<p>Temario:</p>			
<p align="center">Unidad. UNIDAD I Perspectiva Histórica de la Seguridad Industrial</p>	<p>Objetivo.</p> <p>El alumno formulará un Diagnóstico que ayude a elaborar un Programa de Seguridad e Higiene.</p>	<p>Tema.</p> <p>1.1.Movimientos en pro de la seguridad</p> <p>1.2 Introducción a la Seguridad e Higiene en México y otros países</p> <p>1.3 Objetivos primordiales.</p>	<p>Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje).</p> <p>Describir y elaborar un Cuadro Sinóptico, como resumen de los conceptos básicos de Seguridad e Higiene.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p style="text-align: center;">UNIDAD II</p> <p style="text-align: center;">Legislación sobre Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo</p>	<p>El alumno conocerá los procedimientos y técnicas para el control y manejo de las sustancias químicas peligrosas</p>	<p>2.1 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos</p> <p>2.2 Ley Federal del Trabajo</p> <p>2.3 Ley del Seguro Social</p> <p>2.4 Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo</p> <p>2.5 Normas Oficiales Mexicanas</p> <p>2.6 Ley General del Equilibrio Ecológico</p> <p>2.7 Vinculación con OSHA</p> <p>2.8 Instituciones involucradas en materia de Seguridad y protección ambiental</p>	<p>Interpretarán y conocerán la aplicación de la Seguridad e Higiene en México.</p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD III</p> <p style="text-align: center;">Investigación de Accidentes</p>	<p>El alumno identificará y conocerá la normatividad en materia de prevención de incendio que obliga a las empresas</p>	<p>3.1 Definiciones</p> <p>3.2 investigación de Accidentes e Incidentes</p> <p>3.3 Estadísticas</p> <p>3.4 Costo reales de los accidentes</p>	<p>Ejemplos de casos, conocer las técnicas de investigación, así como la elaboración de los diversos formatos de accidentes.</p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD IV</p> <p style="text-align: center;">Comisión de Seguridad e Higiene</p>	<p>El alumno conocerá y distinguirá las técnicas y procedimientos para el cuidado del trabajador</p>	<p>4.1 Integración y Registro</p> <p>4.2 Funciones</p> <p>4.3 Recorridos de Inspección</p> <p>4.4 Organización Interna</p> <p>4.5 Responsabilidades</p>	<p>Aplicará los conocimientos integrando y formulando un ejemplo de Comisión de Seguridad en una Empresa</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p style="text-align: center;">UNIDAD V Higiene Industrial</p>	<p>El alumno reconocerá y evaluará los agentes causales de enfermedades en el centro de trabajo</p>	<p>5.1. Definición de Higiene Industrial 5.2. Agentes Causales de Enfermedades 5.3. Enfermedad profesional 5.4. Evaluación de Condiciones ambientales</p>	<p>Reconocerá mediante ejemplos prácticos y casos de estudios que agentes causales provocan las enfermedades en el centro de trabajo</p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD VI Equipo de Protección Personal</p>	<p>El alumno aprenderá a formular e integrar como funciona y opera una Comisión de Seguridad en la empresa</p>	<p>6.1 Programa de uso y mantenimiento del EPP 6.2 Protección a los ojos y cara 6.3 Protección auditiva 6.4 Protección Respiratoria 6.5 Ropa y Calzado de protección</p>	<p>Ejemplificará mediante casos prácticos, los diferentes programas específicos de cómo implementar un estudio de EPP en una empresa.</p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD VII Prevención, protección y combate contra incendios.</p>	<p>El alumno identificará y conocerá las formas y análisis de cómo investigar los accidentes e incidentes</p>	<p>7.1 Teoría del Fuego 7.2 Clasificación del Fuego 7.3 Métodos de extinción 7.4 Equipos contra incendio 7.5 Código de colores por señalización</p>	<p>Se investigará y se elaborará un pequeño programa de prevención de incendios, como ejemplo de la Normatividad que obliga al empresario.</p>
<p style="text-align: center;">UNIDAD VIII Manejo de Materiales Peligrosos</p>	<p>El alumno identificará y conocerá el marco jurídico legal que encierra la Seguridad e Higiene en México</p>	<p>8.1 Conceptos básicos 8.2 Etiquetas y otras formas de advertencia 8.3 Hoja de Datos de Seguridad 8.4 Toxicología 8.5 Código de colores por almacenamiento</p>	<p>Ejemplificar con casos prácticos, así como aplicar ciertas medidas preventivas en materia de almacenamiento, manejo y transporte de sustancias químicas peligrosas</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD IX	El alumno conocerá los conceptos básicos sobre la Seguridad e Higiene	9.1 Elementos esenciales del programa de Seguridad e Higiene 9.2 Análisis del riesgo 9.3 Capacitación 9.4 D.N.C.	Investigar y formular un instrumento que nos ayude a implementar un Plan de Seguridad en la empresa.
Estrategias de aprendizaje utilizadas:			
Fomentar la Investigación, e interpretación de las Normas de Seguridad, así como realizar alguna visita a una empresa, que nos ayude a visualizar todo el contexto sobre la Seguridad e Higiene en las empresas.			
Métodos y estrategias de evaluación:			
Casos de Estudio, examen de conocimiento, ejercicios prácticos, exposiciones y un trabajo final.			
Bibliografía:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ley Federal del Trabajo. 2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 3. Ramírez Cavaza Cesar. Manual de Seguridad Industrial. Tomos 1, 2 y 3. Editorial Noriega. 4. Aguirre Martínez Eduardo, "Manual de Seguridad e Higiene" Ed. Trillas 1999. 5. Cortes Díaz, José María, " Seguridad e Higiene Industrial" Ed. Alfaomega 2004. 6. González Ruiz, Agustín, "Manual de Prevención de Riesgos Laborales" Ed. FC. 2005. 7. Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 8. Norma Oficial Mexicana. 9. Reglamento de Inspecciones de la STPS. 			
Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:			
M.A. ROBERTO CAÑEDO			
Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:			
M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada			
Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:			
DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada			

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Sistema de Información Administrativa		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa.				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura.				

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.	Al finalizar el curso, el alumno será competente para manejar programas informáticos ampliamente utilizados en el sector laboral en el área de recursos humanos que permitan eficientar las actividades del departamento.
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	La asignatura busca aplicar todos los conocimientos adquiridos durante la especialidad en forma computarizada; por lo tanto, es necesario conocer primeramente los aspectos teóricos y luego aplicarlos. Esto con la finalidad de responder a las necesidades del aparato productivo de la región que exige el uso y dominio de programas informáticos especializados.
Cobertura de la asignatura.	La asignatura esta diseñada para que el egresado pueda aplicar en forma práctica las diferentes áreas que componen a los recursos humanos.
Profundidad de la asignatura.	El estudiante será competente para tener el dominio completo y detallado del historial del empleado; llevar el cálculo de la nómina con base a la asistencia diaria; realizar cálculos para el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales. Así, como tener integrada la información de todos los empleados de la empresa y/o institución en una base de datos.
Temario	

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD I. Modulo de Navegador.</p>	<p>Que el estudiante conozca los objetivos, funciones e importancia del uso del sistema tress, como herramienta informática que permita hacer más eficiente las diversas actividades del área de recursos humanos.</p>	<p>1.1-Introducción. 1.2-Importancia del sistema tress. 1.3-Beneficios de contar una empresa con este sistema. 1.4-Funciones básicas de cada modulo. 1.5-Estructura general. 1.6-Navegación en el sistema y uso de los principales comandos y menús.</p>	<p>Realización de ejercicios introductorios para familiarizarse con la operación del sistema.</p>
<p>UNIDAD II. Modulo de Empleados.</p>	<p>Acceder y controlar todo el historial de los empleados, tanto activos como inactivos.</p>	<p>2.1-Introducción 2.2-Ciclo de operación 2.2.1Alta 2.2.2-Reingresos 2.2.3-Cambio de Área 2.2.4-Cambio de Puesto 2.2.5-Cambio de Contrato 2.2.6-Cambio de Turno 2.2.7-Cambio de Salario 2.2.8-Cambio de Prestaciones 2.2.9-Vacaciones: plan de vacaciones e historial. 2.2.10-Incapacidades 2.2.11-Permisos 2.2.12-Generales 2.2.13-Baja 2.3-Cambios Múltiples 2.4-Créditos INFONAVIT 2.5-Descripción de puestos 2.6-Imágenes</p>	<p>El maestro proporcionará un ejercicio donde el alumno deberá aplicar cada una de las herramientas que compone el modulo y al final del curso se presentará el ejercicio completo.</p> <p>La participación de los alumnos y la asistencia a clases tendrá valor en la evaluación final.</p>

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD III. Modulo de Asistencia.</p>	<p>Permitir el control de la asistencia diaria de los empleados y generar reportes diversos.</p>	<p>3.1-Introducción 3.2-Ciclo de operación 3.3-Poll de relojes 3.3.1-Tarjetas de asistencia 3.3.2-Procesar tarjetas 3.3.3-Corregir tarjetas 3.3.4-Listados para revisión 3.3.5-Autorizaciones 3.3.6-Autorización tiempo extra y festivos 3.3.7-Autorización de horarios temporales 3.4-Pre-nómina 3.5-Listados finales 3.5.1-Emisión del reporte de asistencia diaria 3.5.2-Impresión de la prenómina 3.6-Procesos con tarjeta 3.7-Registros automáticos 3.8-Corregir fechas globales 3.9-Recalcular tarjetas 3.10-Calendario 3.11-Clasificaciones temporales</p>	<p>Entregar avances del ejercicio práctico que el docente entregó a principios del curso.</p>
<p>UNIDAD IV. Modulo de nómina.</p>	<p>Calcular los movimientos y montos que intervienen en el pago a los empleados. Así como aprender a calcular liquidaciones y generar los reportes.</p>	<p>4.1-Introducción 4.2-Ciclo de Operación 4.2.1-Información previa 4.2.2-Excepciones Días/Horas, Montos 4.2.3-Cálculo de Liquidaciones/Indemnizaciones 4.2.4-Cálculo de Nómina 4.2.5-Afectación de Nómina 4.2.6-Generación de Recibos, Reportes, Póliza Contable 4.3-Piramidación 4.4-Otros Procesos 4.4.1-Calculación Salario Neto/Bruto 4.4.2-Rastrear Cálculo 4.5-Resumen Otros Procesos 4.5.1-Fonacot 4.6- Resumen Anuales</p>	<p>Entregar avances del ejercicio práctico que el docente entregó a principios del curso</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD V. Modulo de IMSS/INFONAVIT</p>	<p>Determinar las aportaciones al Seguro Social y al Infonavit. Elaborar diferentes clases de reportes y conocer la interacción entre el programa sistema Tress y el programa SUA.</p>	<p>5.1-Introducción 5.2-Información General 5.3-Información Base 5.4-Ciclo de Operación 5.4.1-Verificación de Movimientos de Empleados 5.4.2-Revisar de Datos para SUA 5.4.3-Creación de Pago de IMSS Nuevo 5.4.4-Calcular Aportaciones 5.4.5-Elaboración de Reportes 5.4.6-Correcciones 5.4.7-Exportar archivos ASCII para SUA 5.4.8-Impresión Reportes Finales 5.5-Consultando Aportaciones 5.5.1-Totales de Empresa 5.5.2-Aportaciones empleados 5.5.3-Historial 5.6-Otros procesos 5.6.1-Calcular Recargos 5.6.2-Calcular Tasa INFONAVIT 5.6.3-Calcular Prima de Riesgo</p>	<p>Entregar avances del ejercicio práctico que el docente entregó a principios del curso</p>
<p>UNIDAD VI. Modulo de Reporteador.</p>	<p>Elaborar y analizar los diferentes reportes que el sistema de cómputo arroja. Consultar información actualizada.</p>	<p>6.1-Introducción 6.2-Elementos principales 6.3-Ciclo para la creación de reportes. 6.3.1-Tipo de información 6.3.2-Clasificación 6.3.3-Tipo de reporte 6.3.4-Tabla principal 6.3.5-Características generales 6.3.6-Contenido 6.3.7-Vista preliminar 6.3.8-Importar-exportar-guardar</p>	<p>Entregar avances del ejercicio práctico que el docente entregó a principios del curso</p>
<p>Estrategias de aprendizaje utilizadas: Aprender a aprender, aprender conocimientos, aprender habilidades y destrezas, aprender a convivir y a aprender a ser. Teniendo como enfoque la mejora continua en todo lo que se realice. Mediante exposición del facilitador y participación activa de los estudiantes.</p>			

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación de Posgrado e Investigación

Métodos y estrategias de evaluación:

El estudiante llevará a cabo una práctica completa por cada módulo que compone el sistema tress, el cual será evaluado y supervisado por el profesor. Posteriormente, se realizarán ejercicios uniendo los diferentes módulos para conocer el uso integral del sistema ante situaciones diferentes de un mismo trabajador.

Realización de prácticas de los diferentes módulos que componen el programa de la asignatura 100%

Bibliografía:

Manual del usuario del programa Sistema Tress y los diferentes módulos que componen el programa informático. Versión fiscal 2010.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Seminario de Casos de Estudio		
Tipo de Asignatura:		Obligatoria		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa.				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				
Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.		Proporcionar al alumno las bases metodológicas necesarias para que sea competente en la realización de proyectos de aplicación del conocimiento vinculados con el sector privado y/o público.		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.</p>	<p>La asignatura pretende que el alumno tenga la capacidad de llevar a cabo proyectos de aplicación del conocimiento encaminados a la solución de problemas tanto dentro de una organización como fuera de la misma.</p> <p>El proyecto tiene una aplicación completamente práctica, mediante el análisis de un caso de estudio, donde el alumno ponga en práctica los conocimientos adquiridos en la Especialidad y en su desempeño profesional.</p>		
<p>Cobertura de la asignatura.</p>	<p>Realización del tema de trabajo terminal o caso de estudio a desarrollar durante el programa de especialidad, esto con el objetivo de acreditar el egreso y diplomación de la especialidad.</p>		
<p>Profundidad de la asignatura.</p>	<p>El programa del curso inicia desde la definición del tema a desarrollar, pasando por la exploración del tema, antecedentes, definición de objetivos, metodología que se aplicará, la discusión de los resultados y la aportación o propuesta de mejora.</p>		
<p>Temario.</p>			
<p>UNIDAD I. Definición del tema del trabajo terminal o caso de estudio.</p>	<p>Establecer las bases e ideas para determinar el tema de que desarrollará el estudiante a lo largo del curso.</p>	<p>1.1 Medios y formas para la generación de idea. 1.2 Punto de partida para formular un proyecto. 1.3 Criterios para definir el tema de estudio. 1.4 Fases de diseño de proyecto. 1.5 Selección y definición del tema de trabajo terminal o caso de estudio.</p>	<p>Presentación por escrito del tema elegido para desarrollar a lo largo del programa del curso.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD II. Planteamiento del proyecto.</p>	<p>Desarrollar las distintas etapas metodológicas para la construcción de un proyecto de trabajo terminal o caso de estudio que pueda ser presentado al final del curso.</p>	<p>2.1 Criterios para plantear el tema del proyecto. 2.2 Formulación del planteamiento. 2.2 Exposición de los antecedentes del tema de estudio. 2.3 Justificación del proyecto. 2.4 Planteamiento de los objetivos. 2.5 Alcances y limitaciones. 2.6 Factibilidad del proyecto. 2.7 Cronograma de actividades.</p>	<p>Entregar de avances del planteamiento del proyecto para su aprobación o corrección. Todo esto conforme se vaya exponiendo los diferentes temas que conforman la unidad II.</p>
<p>UNIDAD III. Recopilación de datos.</p>	<p>Desarrollar el método a utilizar para recopilar información y enseñanza del programa SPSS para captura de datos.</p>	<p>3.1 Búsqueda de información en fuentes primarias y secundarias. 3.2 Construcción del Marco teórico (si aplica). 3.3 Uso de citas bibliográficas, gráficos, tablas. 3.4 Definición del método a implementar. 3.5 Formas de recopilar datos 3.6 Captura de datos</p>	<p>Entrega de avances del proyecto. Participaciones grupales e individuales sobre la elaboración del proyecto. Presentaciones de sus temas.</p>
<p>UNIDAD IV. Procedimiento y evaluación de datos.</p>	<p>Que el alumno evalúe eficazmente los resultados obtenidos del proyecto</p>	<p>4.1 Análisis de los datos obtenidos. 4.2 Integrar resultados. 4.3 Conclusiones 4.4 Recomendaciones 4.5 Fuentes consultadas 4.6 Anexos</p>	<p>Entrega de avances del proyecto. Presentaciones de sus avances. Participación constante.</p>
<p>UNIDAD V. Formas de presentación del trabajo terminal o caso de estudio.</p>	<p>Que el estudiante conozca las formas de presentación del proyecto.</p>	<p>5.1 Reglas de edición. 5.2 Formas de redacción. 5.3 Presentación del proyecto.</p>	<p>Presentación por escrito del proyecto. Exposición del proyecto dentro del coloquio de la especialidad.</p>

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación de Posgrado e Investigación

Estrategias de aprendizaje utilizadas:

Presentaciones de proyectos como forma de ejemplificación para los estudiantes.
Uso de exposiciones por parte del maestro.
Revisión de los avances entregados por cada uno de los estudiantes y su corrección.
Entrega de lecturas, fomento de mesas de opinión sobre las fortalezas y debilidades de los proyectos de investigación.
Uso de asesores externos al programa para ayudar a la realización de las investigaciones.

Métodos y estrategias de evaluación:

Asistencia de al menos 80%
Presentación del proyecto dentro del coloquio 70%
Participación en clases a través de exposiciones individuales y grupales.
Entrega de avances constantes del proyecto 30%.

Bibliografía:

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández-Collado Carlos; Baptista, Pilar. *Metodología de la investigación*. Mc-Graw Hill, 2da. Edición, 1998, México.

Schmelkes, Corina. *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación: tesis*. Oxford University, 2da. Edición, 1998, México.

Arias Galicia, Fernando. Introducción a la metodología de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento : contabilidad, economía, administración, psicología, sociología, trabajo social. Trillas, 5ta. Edición, (reimp. 1996), 1991. México.

Méndez Álvarez, Carlos Eduardo. Metodología: guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables [y] administrativas. Mc-Graw Hill, 1era. Edición. 1992. México.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Administración de la Calidad Total		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				
Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.		Al finalizar el curso, el alumno será competente para administrar los programas de aseguramiento de la calidad en una organización ya sea pública o privada, logrando así el mejoramiento de la organización mediante un clima de eficiencia, productividad y relaciones laborales armoniosas.		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	La materia pretende que el alumno conozca los diferentes mecanismos de asegurar la calidad en los procesos productivos y organizacionales de un ente económico, que permita la mejora continua de la organización.		
Cobertura de la asignatura.	Pretende mediante el uso de casos prácticos, que el estudiante pueda desarrollar o analizar un sistema de calidad sobre los centros de trabajo donde laboran, que conozcan el funcionamiento de los programas de calidad y que puedan relacionar los conocimientos de esta materia, con las demás asignaturas que se imparten en la Especialidad, dando como resultado que sea competente para implementar sistemas de calidad en la organización.		
Profundidad de la asignatura.	La asignatura se enfoca en analizar los sistemas de calidad y su adecuada implementación en una organización. Además, busca que el estudiante sea capaz de manejar cada una de las diferentes herramientas de calidad, utilizando los nuevos conceptos y métodos de calidad existentes. Por último, el estudiante analizará la relación existente entre calidad-productividad y cómo la cultura laboral incide sobre los niveles de calidad y productividad en una organización.		
Temario			
Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)
UNIDAD I. Introducción a la Calidad	Introducir al estudiante en los conceptos básicos de calidad y su interacción con la vida cotidiana.	1.1 Definición y Alcance 1.2 Filosofía 1.3 Historia de la calidad 1.4 Conceptos básicos de calidad	Uso de lecturas. Uso de diversas técnicas didácticas.
UNIDAD II. Herramientas de calidad	Que el estudiante sea competente en manejar las diferentes herramientas para la solución de problemas de calidad.	2.1 Análisis causa efecto 2.3 Análisis de procesos 2.4 Las siete herramientas de la calidad 2.5 Creación de ideas 2.2 Toma de decisiones 2.3 5S's 2.4 Reporte 8D (las 8 disciplinas) 2.5 Manufactura Esbelta 2.6 Seis sigma 2.7 SPC	Uso de lecturas y tareas. Uso de casos prácticos.

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Unidad III. Sistemas de Calidad	Analizar los sistemas de calidad y su aplicación en el campo de trabajo.	3.1 ISO9000 3.2 ASQ9000 3.3 Modelo Nacional de la Calidad	Ejercicios, participaciones, tareas.
Unidad IV. Calidad y Productividad	Que el estudiante sea capaz de aplicar las teorías de calidad en pro de las personas en el ámbito laboral.	4.1 Las personas hacen la calidad 4.2 Productividad 4.3 Cultura de la calidad en México 4.4 La nueva cultura laboral	Uso de exposiciones y trabajos prácticos. Tareas, participaciones.
Estrategias de aprendizaje utilizadas: Elaboración de ensayos, tareas. Exposiciones individuales y grupales. Resolución de casos de estudio. Exámenes. Lecturas y discusión de las mismas.			
Métodos y estrategias de evaluación: Exposiciones y exámenes 35 % Participación en clases 15 % Trabajos en Equipo e individual 50% Asistencia del 80%			
Bibliografía: Crosby, Philip B. 2001. <i>Calidad para el siglo XXI</i> . Ed. Mc. Graw Hill. México. Crosby, Philip B. 1987. <i>La calidad no cuesta: el arte de cerciorarse de la calidad</i> . Ed. CECSA. México. Crosby, Philip B. 2001. <i>Hablemos de Calidad</i> . Ed. Mc. Graw Hill. México. Cantú Delgado, Humberto. 1997. <i>Desarrollo de una Cultura de Calidad</i> . Ed. Mc. Graw Hill. México. Gutierrez Pulido, Humberto. 1997. <i>Calidad Total y Productividad</i> . Ed. Mc. Graw Hill. México.			
Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva: DR. MANUEL ALEJANDRO IBARRA CISNEROS			

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:</p> <p>M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali</p> <p>M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana</p> <p>DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada</p>
<p>Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:</p> <p>DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali</p> <p>DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana</p> <p>DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada</p>

Datos de identificación	
Unidad Académica	Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.
Programa	Especialidad en Desarrollo del Capital Humano
Nombre de la asignatura.	Administración de las Compensaciones

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				
Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.		Al finalizar el curso el alumno será competente para formular y aplicar un sistema de compensaciones de acuerdo a la actividad de la organización, que sea capaz de remunerar justamente a los trabajadores y que ayuden al mejoramiento del ambiente laboral.		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	<p>La asignatura busca que el estudiante logre formular a través de casos prácticos, un sistema de compensaciones que pueda ser instrumentado en cualquier tipo de organización.</p> <p>Al egresar el estudiante dominará instrumentos y técnicas que le permitan aplicar sus conocimientos adquiridos tanto teóricos como prácticos, cuyos nuevos conocimientos los harán competentes para desempeñarse eficientemente en cualquier organización ya sea del sector público o privado.</p>		
Cobertura de la asignatura.	<p>La asignatura busca introducir al estudiante en los conceptos básicos sobre los diferentes temas a tratar; para posteriormente, enseñar las técnicas, métodos y herramientas necesarias para desarrollar sistemas de compensaciones.</p>		
Profundidad de la asignatura.	<p>Se plantea que se dé a conocer el funcionamiento y estructura de la administración de compensaciones, la valuación de puestos, la formulación de tabuladores, las técnicas de medición del clima organizacional dentro de la organización.</p>		
Temario			
• Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD I. La administración de las compensaciones.</p>	<p>Definir el concepto de administración de compensaciones. Enfatizando en su relevancia, trascendencia dentro de la organización.</p> <p>Así mismo, se pretende determinar su estructura y sus objetivos.</p>	<p>1.1 Concepto, importancia y lugar que ocupa la administración de compensaciones en el proceso administrativo.</p> <p>1.2 Principios básicos de la Administración de las compensaciones</p> <p>1.3 Objetivos de la Administración de las compensaciones</p> <p>1.4 La estructura de la Administración de las Compensaciones</p> <p>1.5 Sistema Integral de las Compensaciones.</p> <p>1.6 Relación organizacional del sistema de Administración de compensaciones.</p>	<p>Uso de lecturas.</p> <p>Uso de diversas técnicas didácticas.</p>
<p>UNIDAD II. La valuación de puestos.</p>	<p>Conocer el funcionamiento de los métodos de valuación de puestos.</p>	<p>2.1 Concepto</p> <p>2.2 Propósito, objetivos específicos.</p> <p>2.3 Métodos de evaluación.</p> <p>2.4 El diseño de un sistema de evaluación por el método de puntos</p>	<p>Elaboración de un sistema de valuación de puestos.</p> <p>Uso de casos prácticos.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD III. La estructura de sueldos y equidad.	Conocer cuál es la metodología a instrumentar para la determinación de los sueldos dentro de un centro de trabajo.	3.1 3.2	Concepto Metodología de cálculo, interpretación y aplicación práctica.	Ejercicios y casos de estudio.										
UNIDAD IV. Técnicas de diagnóstico interno y externo.	Introducir al alumnado en el uso de técnicas apropiadas que le permitan medir el clima laboral, así como del mercado laboral en la región.	4.1 4.2	La medición interna y las Encuestas de Clima Laboral La medición del mercado y las Encuestas de Sueldos y Salarios	Uso de exposiciones y trabajos prácticos. Tareas, participaciones.										
UNIDAD V. Tabuladores de sueldo.	Capacitar al estudiante en el diseño de tabuladores de sueldos.	5.1 5.2 5.3 5.4	Concepto Requisitos previos Metodología para el cálculo de tendencias Diseño de tabuladores, especificaciones técnicas y diseño.	Elaboración de casos prácticos. Elaboración de tabulador.										
UNIDAD VI. Evaluación de desempeño.	El estudiante deberá conocer los medios para realizar la evaluación del desempeño individual.	6.1 6.2 6.3	La evaluación del desempeño individual Clasificación del desempeño Aplicación del tabulador de sueldos.	Lecturas, exposiciones. Diversas técnicas didácticas.										
<p>Estrategias de aprendizaje utilizadas: Elaboración de ensayos, tareas. Exposiciones individuales y grupales. Resolución de casos de estudio. Exámenes. Lecturas y discusión de las mismas.</p>														
<p>Métodos y estrategias de evaluación:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 80%;">Exposiciones y exámenes</td> <td style="text-align: right;">20 %</td> </tr> <tr> <td>Participación en clases</td> <td style="text-align: right;">15 %</td> </tr> <tr> <td>Trabajos en Equipo e individual</td> <td style="text-align: right;">40%</td> </tr> <tr> <td>Caso de estudio</td> <td style="text-align: right;">25%</td> </tr> <tr> <td>Asistencia del 80%</td> <td></td> </tr> </table>					Exposiciones y exámenes	20 %	Participación en clases	15 %	Trabajos en Equipo e individual	40%	Caso de estudio	25%	Asistencia del 80%	
Exposiciones y exámenes	20 %													
Participación en clases	15 %													
Trabajos en Equipo e individual	40%													
Caso de estudio	25%													
Asistencia del 80%														

Universidad Autónoma de Baja California
Coordinación de Posgrado e Investigación

Bibliografía:

- Agustín Reyes, Ponce. “*El Análisis de puestos*”, Ed. Limusa, México, 1998.
- Lanham, E. “*Valuación de Puestos: bases objetivas para fijar escalas de salarios*”, Ed. CECSA, 2001.
- Sibson, Robert. “*Administración de Sueldos y Salarios*”, Ed. Técnica, México, 2000.
- Vadillo, Sergio. “*Administración de Remuneraciones*”, Ed. Limusa, 2000.
- Werther Jr. / Davis. “*Administración de Personal y Recursos Humanos*”, Mc Graw Hill, 2001.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

M.R.H. SANDRA LUISA LÓPEZ SOTO

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Datos de identificación

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Sueldos y Salarios		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				
Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.		Al finalizar el curso el alumno será competente para desarrollar estructuras salariales y de incentivos acorde a la organización.		

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	<p>La asignatura busca que el estudiante logre formular a través de casos prácticos, estructuras salariales un que puedan ser instrumentadas en cualquier tipo de organización.</p> <p>Al egresar el estudiante dominará instrumentos y técnicas que le permitan aplicar sus conocimientos adquiridos tanto teóricos como prácticos, cuyos nuevos conocimientos los harán competentes para desempeñarse eficientemente en cualquier organización ya sea del sector público o privado.</p>		
Cobertura de la asignatura.	<p>La asignatura busca introducir al estudiante en los conceptos básicos sobre los diferentes temas a tratar; para posteriormente, enseñar las técnicas, métodos y herramientas necesarias para desarrollar sistemas de sueldos.</p>		
Profundidad de la asignatura.	<p>Se busca que el estudiante participe en el análisis de las políticas salariales y, en el otorgamiento de cualquier tipo de prestación o beneficio a los trabajadores.</p>		
Temario			
Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)
<p>UNIDAD I.</p> <p>Políticas y procedimientos de controles de asistencia</p>	<p>Capacitar al estudiante en la importancia de los controles de asistencia.</p>	<p>1.1 Roles de asistencia 1.2 Tipología por puestos 1.3 Incidencias 1.4 Relación con las políticas de la empresa 1.5 Sistemas software</p>	<p>Elaboración de casos prácticos.</p>
<p>UNIDAD II.</p> <p>Políticas salariales.</p>	<p>Determinar y analizar las políticas salariales establecidas por la organización y determinar su impacto dentro de la misma.</p>	<p>2.1 Conceptos de cada política de Administración de Personal. 2.2 Prácticas salariales relacionadas a la política</p>	<p>Lecturas, exposiciones. Diversas técnicas didácticas.</p>

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD III. Prestaciones, Servicios y beneficios al personal.</p>	<p>Dar a conocer los aspectos legales más relevantes en materia de prestaciones y demás tipos de beneficios otorgados al trabajador.</p>	<p>3.1 Aspectos legales (LFT, IMSS, LISR) de las prestaciones 3.2 Prestaciones, Servicios y Beneficios más comunes.</p>	<p>Análisis e interpretación de leyes Casos prácticos</p>										
<p>UNIDAD IV. Incentivos y otras compensaciones viables.</p>	<p>Conocer cuáles son los tipos de incentivos y compensaciones que se otorgan a los distintos tipos de personal en una organización.</p>	<p>4.1 Práctica actual. 4.2 Al personal operativo 4.3 Al personal ejecutivo.</p>	<p>Lecturas, exposiciones. Casos prácticos.</p>										
<p>Estrategias de aprendizaje utilizadas: Elaboración de ensayos, tareas. Exposiciones individuales y grupales. Resolución de casos de estudio. Exámenes. Lecturas y discusión de las mismas.</p>													
<p>Métodos y estrategias de evaluación:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td>Exposiciones y exámenes</td> <td align="right">20 %</td> </tr> <tr> <td>Participación en clases</td> <td align="right">15 %</td> </tr> <tr> <td>Trabajos en Equipo e individual</td> <td align="right">40%</td> </tr> <tr> <td>Caso de estudio</td> <td align="right">25%</td> </tr> <tr> <td>Asistencia del 80%</td> <td></td> </tr> </table>				Exposiciones y exámenes	20 %	Participación en clases	15 %	Trabajos en Equipo e individual	40%	Caso de estudio	25%	Asistencia del 80%	
Exposiciones y exámenes	20 %												
Participación en clases	15 %												
Trabajos en Equipo e individual	40%												
Caso de estudio	25%												
Asistencia del 80%													

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Bibliografía:

- Agustín Reyes, Ponce. “*El Análisis de puestos*”, Ed. Limusa, México, 1998.
- Lanham, E. “*Valuación de Puestos: bases objetivas para fijar escalas de salarios*”, Ed. CECSA, 2001.
- Sibson, Robert. “*Administración de Sueldos y Salarios*”, Ed. Técnica, México, 2000.
- Vadillo, Sergio. “*Administración de Remuneraciones*”, Ed. Limusa, 2000.
- Werther Jr. / Davis. “*Administración de Personal y Recursos Humanos*”, Mc Graw Hill, 2001.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del IMSS.
- Ley del ISR.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

M.R.H. SANDRA LUISA LÓPEZ SOTO

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Datos de identificación				
Unidad Académica		Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.		
Programa		Especialidad en Desarrollo del Capital Humano		
Nombre de la asignatura.		Relaciones Laborales		
Tipo de Asignatura:		Optativa		
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				
<p>El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales. • Debe analizar y diseñar puestos de trabajo. • Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa. • Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes. • Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa. • Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio. • Administrar los programas de higiene y seguridad social. • Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos. • Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal. • Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación. • Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina. • Mantener y mejorar el clima laboral de la organización. 				
Definiciones generales de la asignatura				

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.		<p>Al finalizar el curso el alumno será competente para solucionar conflictos y problemas laborales, mostrando una actitud tolerante y de cooperación.</p> <p>Actuando siempre conforme a los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo.</p>	
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.		<p>La asignatura fomenta el intercambio de opiniones y experiencias que facilitan las relaciones laborales en una organización.</p> <p>El alumno será competente para solucionar los problemas laborales dentro de una organización y proponer los mecanismos necesarios para la solución de conflictos laborales, basados en la legislación laboral vigente.</p>	
Cobertura de la asignatura.		<p>El alumno conocerá el marco jurídico laboral (Ley Federal del Trabajo) y como ésta se aplica en una organización, ya sea pública o privada.</p>	
Profundidad de la asignatura.		<p>La asignatura será tanto teórica como práctica, logrando que el alumno sea competente para analizar las diferentes disposiciones de las relaciones individuales de trabajo, y sus aspectos colectivos. Desarrollando en el alumno la capacidad de analizar y comprender los temas de derecho laboral aplicados a situaciones reales de un organización.</p>	
Temario.			
Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD I. Importancia de las Relaciones Individuales de Trabajo	Identificar los principales conflictos laborales que trascienden en una organización y que pueden afectar la eficiencia dentro de la misma.	1.1 Conceptos 1.2 Antecedentes del derecho laboral 1.3 Importancia de las relaciones laborales en la empresa 1.4 Fundamento constitucional 1.5 Obligaciones de los trabajadores y patrones 1.6 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo 1.7 Rescisión de las relaciones de trabajo (patrón-trabajador) 1.8 Despido: formalidades y efectos jurídicos 1.9 Terminación de las relaciones de trabajo 1.10 Prescripciones 1.11 Elaboración y contenido de las actas administrativas 1.12 Atención y seguimiento a demandas laborales 1.13 Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	Análisis de los principales problemas en las empresas más importantes de la localidad.
--	---	---	--

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD II. Condiciones de trabajo	Analizar los diferentes tipos de salarios basándose en la ubicación geográfica correspondiente	2.1 Clasificación de salario 2.2 Casos prácticos	Diseñar e investigar diferentes tabuladores de sueldos y salarios en empresas nacionales
UNIDAD III. Elaboración y cálculo de finiquitos	Describir las actividades realizadas en un tiempo determinado por un trabajador para retribuirlo económicamente conforme a la ley	3.1 Jornada de trabajo 3.2 Días de descanso 3.3 Vacaciones 3.4 Salarios 3.5 Indemnizaciones 3.6 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la empresa 3.7 Normas oficiales	Determinar las cantidades específicas que corresponden a un trabajador en un tiempo señalado en el momento de su terminación laboral conforme a la Ley Federal del Trabajo.
UNIDAD IV. Trabajos especiales	Identificar los diferentes tipos de trabajadores dentro del área laboral	4.1 Trabajadores de confianza 4.2 Agentes de comercio y otros semejantes	Investigar y comparar las diferentes actividades laborales de acuerdo a su origen en la empresa

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD V. Aspectos colectivos de la relación individual de trabajo	Identificar los diferentes tipos de relaciones laborales individuales y colectivas que benefician a la empresa	5.1 Reglamento interior de trabajo 5.1.1 Su estructura 5.1.2 Contenido 5.1.3 Procedimiento de elaboración 5.2 Requisitos de integración sindical 5.2.1 Procedimientos para realizar una huelga 5.3 Requisitos formales en el contrato colectivo	Elaborar o presentar un contrato colectivo de trabajo que defina sus actividades en un periodo de tiempo determinado
UNIDAD VI. Autoridades de trabajo	Comprender el origen de la autoridad laboral en base a la Ley Federal de Trabajo	6.1 Competencia constitucional de las autoridades 6.2 Procuración de la defensa del trabajo 6.3 Inspección del trabajo 6.4 Juntas locales de conciliación y arbitraje 6.5 Representantes de los trabajadores y de los patrones	Presentar un trabajo que muestre los resultados de un estudio donde se identifique los tipos de autoridades laborales en una organización

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

UNIDAD VII. Derecho procesal y negociación de conflictos	Analizar e identificar los principales conflictos laborales para su mejor solución	7.1 Disposiciones generales del procedimiento laboral 7.1.1 De la capacidad y la personalidad 7.1.2 De los términos procesales 7.1.3 De las notificaciones 7.1.4 De las pruebas 7.1.5 Climas laborales	Análisis de resultados obtenidos en una negociación laboral así como la determinación del mejor procedimiento laboral
Estrategias de aprendizaje utilizadas: Investigación, exposiciones y solución de casos prácticos verídicos			
Métodos y estrategias de evaluación: Elaboración de 3 exámenes diagnóstico. Resolver casos prácticos Elaborar un trabajo final donde se demuestren las habilidades y destrezas adquiridas durante el desarrollo del curso			
Bibliografía: Básica: Clement Beltrán, Juan. <i>Ley Federal del Trabajo (comentarios y jurisprudencia)</i> . Editorial Esfinge. 2001. México. Del Rivero Medina, Jorge. <i>Manual práctico de relaciones laborales</i> . Editorial Taxxx. 2da. Edición. 2000. Méndez, Ricardo. <i>Derecho laboral, un enfoque práctico</i> . Editorial Mc Graw Hill. Edición 2009. México. Complementaria: De Buen Unna, Carlos. <i>Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios)</i> . Editorial Themis. 6ta Edición. 2000. México.			

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:</p> <p>M. C. A. JULIO CÉSAR LEÓN PRIETO</p> <p>M. R. H. RAÚL GONZÁLEZ NÚÑEZ</p>
<p>Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:</p> <p>M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali</p> <p>M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana</p> <p>DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada</p>
<p>Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:</p> <p>DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali</p> <p>DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana</p> <p>DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada</p>

Datos de identificación				
Unidad Académica	Facultad de Ciencias Administrativas Mexicali. Facultad de Contaduría y Administración Tijuana. Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada.			
Programa	Especialidad en Desarrollo del Capital Humano			
Nombre de la asignatura.	Planeación Estratégica de Recursos Humanos			
Tipo de Asignatura:	Obligatoria			
Horas teoría	02	Horas laboratorio	00	Créditos Totales
Horas taller	01	Horas prácticas de campo	00	05
Perfil de egreso del programa				

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

El especialista en Desarrollo del Capital Humano, debe ser una persona capaz de motivar a todo el personal en una organización, contando con los conocimientos y habilidades para guiarlos y lograr los objetivos de la empresa. De esta manera, el egresado adquiere las siguientes **competencias**:

- Debe crear sistemas que ayuden y dirijan al personal en sus estrategias organizacionales.
- Debe analizar y diseñar puestos de trabajo.
- Prevenir legalmente los conflictos laborales del personal en la empresa.
- Aplicar métodos y técnicas para reclutar y seleccionar candidatos calificados para cubrir las vacantes.
- Capacitar y desarrollar al personal, cubriendo las necesidades presentes y futuras de la empresa.
- Desarrollar estructuras salariales y de incentivos, acorde a la organización y al medio.
- Administrar los programas de higiene y seguridad social.
- Capaz de comprender jurídica, social y económicamente los principales aspectos que hay que tener en cuenta en las relaciones laborales y prevención de riesgos.
- Promover la disciplina y la conducta ética y moral del personal.
- Reducir la rotación externa del personal a través de programas de motivación.
- Utilizar las tecnologías de Información para eficientizar procesos de la disciplina.
- Mantener y mejorar el clima laboral de la organización.

Definiciones generales de la asignatura

Aportación de esta materia al perfil de egreso del estudiante.	Le proporcionará los conocimientos de las herramientas que detonen el factor humano en capital intelectual y así mismo se potencie el valor de la organización en el mercado global.
Descripción de la orientación de la asignatura en coherencia con el perfil de egreso.	Se seleccionarán los métodos y técnicas más apropiados para que el estudiante analice y determine el nivel de importancia que tiene el capital humano de una empresa en sus procesos de mejora continua.
Cobertura de la asignatura.	La materia abordara conocimientos teóricos, el análisis de estudios de caso y la elaboración de estudios de análisis y diseño sistemas de factor humano, el uso de herramientas de software para administrar tal planeación de desarrollo y agilizar la toma de decisiones eficiente.
Profundidad de la asignatura.	Se crearán situaciones teórico – practicas que faciliten al alumno adquirir mayor capacidad crítica e innovadora para el manejo, desarrollo y potenciación del capital humano de una empresa u organización

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

Temario.			
Unidad	Objetivo	Tema	Producto a evaluar (evidencia de aprendizaje)
UNIDAD I. Principios de Administración Recursos Humanos.	Ubicar las áreas funcionales de Recursos Humanos dentro de la empresa	1. Administración y Proceso administrativo 2. Definición y áreas funcionales de Recursos Humanos 3. Misión y visión del departamento de Recursos Humanos	Participación en Clase, Lecturas. Ensayos Exposiciones Investigaciones
UNIDAD II. Planeación de Recursos Humanos	Describir la importancia que tiene la planeación de Recursos Humanos en la empresa.	1. Definición, y tipos de planeación 2. Proceso de planeación de Recursos Humanos 3. Mercado de trabajo y mercado de R. H. 4. Pronósticos de R. H. 5. Plan de vida y carrera 6. Cartas de reemplazo 7. Organigramas	Participación en Clase, Lecturas. Ensayos Exposiciones Investigaciones
UNIDAD III. Descripción de Puestos	Conocer la importancia de las descripciones de puestos y contar con las bases para elaborar las descripciones de puestos en la empresa	1. Principios Básicos. 2. Qué es un Puesto? 3. Perfil de alto desempeño 4. Contenido de una Descripción de Puesto. 5. Formatos de Descripción de Puestos. 6. Relación con otras disciplinas de Recursos Humanos.	Participación en Clase, Elaboración de una descripción de puestos.

Universidad Autónoma de Baja California
 Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD IV. Proceso de Reclutamiento y Selección</p>	<p>Saber con exactitud el momento adecuado de iniciar el reclutamiento de personal, y así poder seleccionar a la persona idónea para el puesto idóneo, al menor costo en las vacantes que sea necesario cubrir en la empresa</p>	<p>1. Reclutamiento 1.1 Costos y efectividad de los medios de reclutamiento. 2. Selección 2.1 Principios de la Selección. 2.2 Assesment Center 2.3 Pruebas Psicométricas y su aplicación práctica 3. Tipos de entrevista. 3.1 Cuál es la Entrevista Efectiva para nuestra empresa. 4. Solicitud de Referencias 5. Tipos de exámenes 5.1 Examen Médico 5.2 Examen de conocimientos. 6. Reclutamiento y selección en las PYMES.</p>	<p>Participación en Clase, Lecturas. Ensayos Exposiciones Investigaciones</p>
<p>UNIDAD V. Contratación de personal.</p>	<p>Conocer el aspecto legal y requisitos para contratar a un empleado.</p>	<p>1. Aspecto Legal de la contratación 2. Tipos de Contratos</p>	<p>Participación en Clase, Lecturas.</p>
<p>UNIDAD VI. Inducción de Personal</p>	<p>La importancia de Diseñar un plan de inducción de personal y sus principales aspectos que debemos considerar.</p>	<p>1. Inducción 1.1 Objetivos e Importancia de la Inducción. 2. Costo de la rotación 3. Contenido de un programa de inducción</p>	<p>Trabajo, presentación de un programa de inducción de personal.</p>

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

<p>UNIDAD VII. Entorno actual de la Administración de Recursos Humanos.</p>	<p>Conocer temas de actualidad de la Administración de Capital Humano.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias del Administrador de Recursos Humanos 2. Cambio del Rol de la función de Recursos Humanos 3. Pensamiento Lean en RH 4. Administración del Cambio 5. Otros Temas Actuales de la Administración de Capital Humano <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Inteligencias múltiples (Inteligencia emocional) 5.2 Empowerment 5.3 Proceso de Planeación e Integración en las PYMES. 	<p>Exposición de tema. Presentación de trabajo final</p>
<p>Estrategias de aprendizaje utilizadas:</p> <p>Aprender a aprender, aprender conocimientos, aprender habilidades y destrezas, aprender a convivir y a aprender a ser. Teniendo como enfoque la mejora continua en todo lo que se realice. Mediante exposición del facilitador, exposición de los alumnos, tareas y trabajos individuales y por equipo.</p>			
<p>Métodos y estrategias de evaluación:</p> <p>Trabajo y dinámicas en clase, participación de los alumnos en clase, exposición de temas, trabajo final (Diagnóstico y propuesta de mejora de un Departamento. de Recursos Humanos)</p> <p>Participación en clase 10 %, Tareas individuales 20%, Presentación de Tema 30%, Trabajo Final 40%</p>			

Universidad Autónoma de Baja California

Coordinación de Posgrado e Investigación

Bibliografía:

1. Arias Galicia, F.; y Heredia E.V. Administración de Recursos Humanos Para el Alto Desempeño México: Editorial Trillas,, 1999.
2. Cooper Dominic, Tinline Robertson Selección y Reclutamiento de Personal Editorial Thomson 2003
3. George Bohlander, Scott Snell/ Sherman Arthur Administración de Recursos Humanos Ed. Thomson 2001
4. Chiavenato, I.,Administración de Recursos Humanos; México: Editorial McGraw Hill, 1999.
5. Don Hellriegel, John W.Slocum, Administration; E.U.A. Editorial Thompson 1999.
6. Mathis Jackson Fundamentos de Administración Moderna de Personal Editorial Thomson, 2000
7. Reig Enrique Recursos Humanos en las Organizaciones Editorial Thomson, 2003
8. Rodríguez Valencia Joaquín Administración moderna de personal Editorial Thomson, 2003-09-12
9. Sherman Arthur, Bohlander George y Scott Snell Administración De Recursos Humanos México: Editorial Thomson, 1999.
10. William B. Werther, Keith Davis A; Adm. de Personal y Recursos Humanos; 5ta. Edición México: Editorial Mc. Graw Hill Interamericana 2000
11. Esta bibliografía está sujeta a revisión cada seis meses para incorporarle las actualizaciones tanto en libros como en revistas arbitradas.

Nombre y firma de quién diseñó carta descriptiva:

M.R.H. RAÚL GONZÁLEZ NÚÑEZ

M.R.H. RAFAEL LÓPEZ OÑATE

Nombre y firma de quién autorizó carta descriptiva:

M.C. SANTIAGO PÉREZ ALCALÁ
Director Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

M.C. JULIO OCTAVIO BLAS FLORES
Director Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. MÓNICA LACAVEX BERUMEN
Directora Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

Nombre(s) y firma(s) de quién(es) evaluó/revisó(evaluaron/ revisaron) la carta descriptiva:

DR. MANUEL ALEJANDOR IBARRA CISNEROS
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas Mexicali

DR. RODOLFO VELÁSQUEZ TOSTADO
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Contaduría y Administración Tijuana

DRA. SHEILA DELHUMEAU RIVERA
Coordinador de Posgrado e investigación Facultad Ciencias Administrativas y Sociales Ensenada

