


ASIGNATURA DE CULTURA CORPORATIVA

1. Competencias	Dirigir y gestionar el capital humano a través de estrategias de desarrollo organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales, conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización.
2. Cuatrimestre	Octavo
3. Horas Teóricas	28
4. Horas Prácticas	62
5. Horas Totales	90
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno formulará planes de desarrollo de identidad organizacional considerando modelos de clima, cultura y marketing interno para contribuir en la productividad de la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Gestión de Clima en la organización	10	25	35
II. Gestión de cultura organizacional	10	25	35
III. Marketing interno	8	12	20
Totales	28	62	90


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	Gestión de clima en la organización
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	25
4. Horas Totales	35
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará planes de mejora de clima organizacional para fortalecer el ambiente laboral.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Implementación de planes de clima organizacional	<p>Reconocer las variables y etapas del diagnóstico del clima organizacional.</p> <p>Reconocer la estructura del plan de clima organizacional.</p> <p>Describir el proceso de implementación de planes de clima organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación - Sensibilización del personal - Aplicación de instrumentos de evaluación - Recolección de información - Análisis e interpretación de resultados - Reporte de resultados - Retroalimentación - Plan de acción 	<p>Realizar diagnósticos de clima laboral en las empresas.</p> <p>Diseñar planes de clima organizacional.</p> <p>Evaluar resultados de la implementación de planes de mejora de clima organizacional.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelo de mejora del clima organizacional	<p>Explicar los conceptos de ergonomía, cuerpo humano, antropología física y antropometría.</p> <p>Identificar las aplicaciones de la ergonomía.</p> <p>Identificar los factores del micro y macro entorno de la ergonomía.</p> <p>Definir el impacto de la ergonomía en el bienestar del capital humano.</p> <p>Describir el modelo integrado de modificación de clima organizacional de Luc Brunet y sus etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los cambios - Aplicación de cambios, mejoras y ajustes en procesos y estructura organizacional. - Aprender los cambios - Evaluación de cambios en función a objetivos - Formalización e integración de los cambios 	Proponer planes de mejora del clima organizacional.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de clima organizacional para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portada - Índice - Introducción - Diagnóstico - Plan de clima organizacional - Proceso de implementación - Plan de mejora del clima organizacional - Evidencias - Conclusiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar el proceso de implementación de planes de clima organizacional. 2. Comprender los conceptos de ergonomía, cuerpo humano, antropología física y antropometría. 3. Identificar las aplicaciones de la ergonomía, los factores del micro y macroentorno y su impacto en el bienestar del capital humano. 4. Comprender el modelo integrado de modificación de clima organizacional de Luc Brunet y sus etapas. 	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


CULTURA CORPORATIVA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Gestión de cultura organizacional
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	25
4. Horas Totales	35
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno diseñará planes de cultura organizacional para generar identidad corporativa.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Elementos de la cultura organizacional	<p>Describir los elementos de la cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Subculturas en las organizaciones - Identidad profesional o laboral - Compromiso laboral y lealtad <p>Reconocer la estructura del diagnóstico de la cultura organizacional.</p> <p>Reconocer las técnicas del proceso de cambio cultural.</p> <p>Describir el cambio de cultura de la organización.</p> <p>Explicar la relación de la cultura con los significados compartidos.</p>	<p>Determinar las subculturas en la cultura organizacional, los elementos de identidad y compromiso laboral.</p> <p>Realizar diagnósticos de cultura organizacional.</p> <p>Seleccionar las técnicas del proceso de cambio cultural.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Empático</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>Describir el concepto y aplicación de estrategias de modificación de cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neuromanagement - Memética y memeplexes - Impression management 	<p>Implementar estrategias de cambio de cultura organizacional.</p>	
Plan de cultura organizacional	<p>Describir la estructura y elementos del plan de cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear el equipo de proyecto - Definir objetivos - Analizar cultura actual - Definir cultura deseada - Identificar el gap entre la cultura actual y la deseada - Diseñar el plan de acción para reducir el gap - Implementar el plan de cultura organizacional y gestión del cambio - Dar seguimiento al plan 	<p>Diseñar planes de cultura organizacional.</p>	<p>Analítico Disciplinado Creativo Proactivo Innovador Líder Organizado Ético Actitud holística Capacidad de planeación Capacidad para tomar decisiones Empático</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de cultura organizacional para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portada - Índice - Introducción - Análisis de los elementos de la cultura - Diagnóstico - Técnicas para proceso de cambio seleccionadas y su justificación - Diseño de estrategias de cambio - Plan de cultura organizacional - Evidencias - Conclusiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los elementos de la cultura organizacional. 2. Identificar el cambio de cultura de la organización. 3. Comprender la relación de la cultura con los significados compartidos. 4. Analizar el concepto y aplicación de las estrategias de modificación de cultura. 5. Identificar la estructura y elementos del plan de cultura organizacional. 	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


CULTURA CORPORATIVA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Marketing interno
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	12
4. Horas Totales	20
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno diseñará planes de marketing interno para contribuir a la fidelización del sentido de pertenencia de los empleados.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelos de marketing interno	<p>Describir el concepto de marketing interno, sus fases, disciplinas y principios.</p> <p>Identificar la relación del marketing interno con la gestión de capital humano.</p> <p>Identificar los modelos de marketing interno y sus etapas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leonard Berry - Christian Grönroos - Rafiq y Ahmed - Lings 	<p>Seleccionar modelos de marketing interno considerando las necesidades de la organización.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Capacidad de planeación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Plan de marketing interno	<p>Identificar el concepto e importancia del plan de marketing interno.</p> <p>Describir las etapas del plan de marketing interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis del entorno - Estudio del mercado interno - Proceso de adaptación de los recursos y sistemas - Control y evaluación del plan 	Diseñar planes de marketing interno.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Creativo</p> <p>Proactivo</p> <p>Visionario</p> <p>Innovador</p> <p>Líder</p> <p>Organizado</p> <p>Ético</p> <p>Actitud holística</p> <p>Sentido de planificación</p> <p>Capacidad para tomar decisiones</p> <p>Empático</p> <p>Motivador</p> <p>Persuasivo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a una organización, elabora un proyecto de marketing interno para un área que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none">- Portada- Índice- Introducción- Modelo de marketing interno y su justificación- Propuesta de plan de marketing- Conclusiones	<ol style="list-style-type: none">1. Comprender el concepto de marketing interno, sus fases, disciplinas y principios.2. Analizar la relación del marketing interno con la gestión de capital humano.3. Identificar los modelos de marketing interno y sus etapas.4. Comprender el concepto e importancia del plan de marketing interno.5. Identificar etapas del plan de marketing interno.	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


CULTURA CORPORATIVA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje situado Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Revistas especializadas Bibliografía especializada Videos Impresos

ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


CULTURA CORPORATIVA

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Diagnosticar el comportamiento del personal considerando sus características, y mediante el análisis de la brecha etaria, las teorías de sociología del trabajo y evaluaciones psicométricas para el diseño de programas de desarrollo humano.</p>	<p>Elabora un diagnóstico del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la metodología empleada - Perfil del puesto - Perfil del colaborador - Análisis de brecha etaria - Análisis de la red sociológica organizacional - Resultado e interpretación de pruebas psicométricas - Conclusiones
<p>Evaluar programas de desarrollo de personal mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional y técnicas de coaching, para el fortalecimiento del talento humano.</p>	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional - programa: <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivo b) Justificación c) Alcance d) Metas e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching motivacional) f) Recursos g) Diagrama de Gantt - Diseño de herramientas de evaluación - Evidencias de implementación de programas - Interpretación de resultados - Propuestas de mejora

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Planear la impartición de cursos de capacitación con base en teorías pedagógicas, técnicas de enseñanza, el diseño de material, recursos y estándares de competencia laboral aplicables para alcanzar sus objetivos.</p>	<p>Elabora un expediente de la preparación de cursos de capacitación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logística para la organización del curso <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de la sesión del curso - Instrumento de evaluación diagnóstica - Listas de verificación del equipo y materiales requeridos. - Carta descriptiva del curso: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del curso. - Fecha de impartición. - Duración del curso. - Nombre del instructor - Número de participantes. - Perfil del participante. - Lugar del curso y sus características. - Objetivo general. - Objetivos particulares por tema - Temas - Descripción de actividades de enseñanza aprendizaje. - Estrategias de evaluación de aprendizaje. - Requerimiento de mobiliario, material y equipo. - Materiales didácticos. -Tiempo programado en cada actividad - Guía de instrucción: <ul style="list-style-type: none"> - Objetivo - Perfil del participante. - Perfil del instructor. - Contenido - Técnicas y recursos didácticos. - Instrumentos de evaluación - Manuales del instructor y participante

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Implementar cursos de capacitación utilizando técnicas de instrucción, de manejo de grupo, habilidades de comunicación y estándares de competencia laboral para fortalecer el desempeño de los colaboradores.</p>	<p>Entrega un expediente de la implementación de cursos de capacitación que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de verificación de los recursos planeados - Lista de asistencia de los participantes - Plan de sesión: <ul style="list-style-type: none"> - Encuadre - Desarrollo - Cierre - Reporte de ajustes pertinentes al desarrollo del curso - Evidencias de la impartición del curso

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Desarrollar procesos de auditoría interna de los sistemas de calidad considerando las normas aplicables, el plan de implementación y análisis de los resultados de los indicadores para detectar desviaciones y proponer acciones de mejora en la organización.</p>	<p>Elabora un informe del desarrollo de auditorías internas que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Planificación de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> - Calendario de auditorías - Áreas auditadas - Procesos auditados - Asignación de auditores - Desarrollo de la auditoría: <ul style="list-style-type: none"> - Lista de verificación - Formatos -Cierre de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> - Reporte final - Recomendaciones - Seguimiento de auditoría

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

CULTURA CORPORATIVA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Robbins	2017	<i>Comportamiento Organizacional</i>	México	México	Pearson Educación
Pérez, Ricardo	2016	<i>Cómo Mejorar el Clima Laboral</i>	México	México	Edición Kindle
Méndez, Carlos	2018	<i>Cultura Y Clima: Fundamentos para el Cambio en la Organización</i>	México	México	Editorial Alfaomega
Tortosa Edo, Vicente	2014	<i>Marketing Interno</i>	Madrid	España	Pirámide
Hellriegel	2017	<i>Administración, un Enfoque Basado en Competencias</i>	México	México	Pearson Educación
Herreros, Carlos	2012	#Neuro/Management	Madrid	España	Lid

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	