

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Desarrollo Profesional
Clave de la asignatura:	CPG-1805
SATCA¹:	3 – 3 – 6
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>Ante una sociedad tan cambiante y con un proceso de globalización, es de suma importancia que el profesionista conozca el impacto de su profesión, así como la responsabilidad de desarrollarse dentro del marco legal y ético, contribuyendo de manera eficaz al logro de los retos que demanda la práctica profesional.</p> <p>Esta asignatura aporta al perfil de egreso del alumno la autorreflexión personal sobre su formación y compromiso profesional, además de fortalecer áreas de empoderamiento, ya que es necesario que el Ingeniero en Gestión Empresarial tenga la capacidad de adaptarse en cualquier entorno organizacional.</p> <p>El alumno debe reconocer el compromiso que tiene el Gestor Empresarial para mantenerse actualizado en una disciplina tan cambiante, como la sociedad misma, que se exige a sí misma un mejoramiento de vida.</p> <p>Los cambios de hoy en día tienen un gran impacto en el campo de la gestión de empresas, tanto en el contexto nacional como internacional, es por ello que esta asignatura requiere tomar las bases del desarrollo humano para soportar el desarrollo profesional del individuo, así como la capacidad para desarrollar su potencial laboral que le permitirá desenvolverse en el mundo globalizado y competitivo, pudiendo desempeñar cualquier puesto que se le encomiende dentro de una organización de acuerdo a su perfil, esto le ayudará a articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.</p>
Intención didáctica
<p>El temario está organizado en 5 temas; el tema uno tiene como alcance que el alumno reflexione sobre su profesión, esto con la finalidad de hacer un autoanálisis de su carrera. El segundo tema busca que el estudiante identifique que es el empoderamiento, sus características y resultados, todo ello con la finalidad de que haga conciencia sobre la importancia de esta filosofía en las empresas de hoy en día.</p> <p>El tema tres refuerza al tema dos, ya que considera los cambios, los beneficios y desventajas del empoderamiento al aplicarse en las organizaciones y en los</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

empleados; este tema termina con el análisis y reflexión de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.

El tema 4 hace referencia a las competencias profesionales, tan necesarias para el desarrollo profesional del alumno, también hace una vinculación con las competencias laborales, necesarias éstas para el desarrollo laboral de los estudiantes y en tal sentido se desarrolla el tema 5, el cual habla sobre la selección de personal en base a competencias laborales, ya que prepara al alumno en temas como procesos de admisión y empleo, perfiles profesionales, exámenes psicométricos y elaboración de currículos de trabajo.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico Superior de Múzquiz; Febrero de 2018	Miembros de la Academia de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico Superior de Múzquiz	Diseño Curricular de las Especialidades para la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica

4. Competencias a desarrollar

Competencias específicas de la asignatura
Fomenta las habilidades profesionales del Ingeniero en Gestión Empresarial para hacer de él un profesionista integral y comprometido con las organizaciones y con la sociedad que le rodea, considerando ante todo una actitud ética.

5. Competencias previas

Aplica conceptos y estrategias desarrolladas en la materia de Taller de Ética, las herramientas de Fundamentos de Gestión Empresarial, de Gestión del Capital Humano y de Habilidades Directivas I y II para que de esta manera se desarrolle en él, el perfil profesional.

6. Temario

Número	Temas	Subtemas
1	Introducción al Desarrollo Profesional	1.1 Introducción al Desarrollo Profesional 1.2 Creación del auto-concepto profesional. 1.3 Concepto y características del ingeniero. 1.4 ¿Qué es la gestión empresarial? 1.5 Competencias del Ingeniero en Gestión Empresarial 1.6 Campo de acción del Ingeniero en Gestión Empresarial 1.7 Identidad e imagen profesionales.
2	Empowerment	2.1 Definición 2.2 Premisas del empowerment 2.3 Síntomas de las empresas tradicionales 2.4 Características y consecuencias del empowerment. 2.5 Resultados del empowerment 2.6 Como introducir a las personas al enfoque de empowerment 2.7 Como crear una empresa con enfoque al empowerment
3	Los cambios del empowerment	3.1 El cambio y el empowerment. 3.2 La tecnología y el empowerment. 3.3 Perspectiva de sistemas abiertos 3.4 El autodiagnóstico y sus beneficios. 3.5 El facultamiento y la calidad. 3.6 Porque es necesario el empowerment y porque fracasa. 3.7 Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva (S. Covey)
4	Competencias profesionales	4.1 Concepto de competencia profesional 4.2 Concepto de competencia laboral 4.2.1 Pilares de la competencia laboral 4.3 Ética y compromiso social del Ingeniero en Gestión Empresarial

5	Selección de personal	5.1 El proceso de admisión y empleo 5.1.1 La selección con base en competencias laborales 5.2 Perfil del puesto por competencias 5.2.1 Elaboración del perfil por competencias 5.3 Currículum vitae 5.4 Perspectiva del campo laboral
----------	------------------------------	--

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Nombre de tema	
1. Introducción al Desarrollo Profesional	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específicas: Analiza qué es la gestión empresarial y las competencias de dicha carrera para contextualizarlas a su quehacer profesional. Genéricas: <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas • Aplicar los conocimientos en la práctica • Búsqueda del logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar qué es el autoconcepto profesional, para que con estas nociones el alumno elabore el suyo. • Determinar en clase el concepto y las características que distinguen a un ingeniero. • Investigar el concepto y las características del Ingeniero en diferentes fuentes de información para contrastar con lo propuesto por el alumno. • Elaborar una definición en clase sobre qué es la gestión empresarial. Debatir propuestas.
Nombre de tema	
2. Empowerment	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específicas:	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar una definición de empowerment en diferentes fuentes.

<p>Reflexiona sobre el empowerment como estrategia empresarial para lograr los objetivos organizacionales.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas • Aplicar los conocimientos en la práctica • Búsqueda del logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar las diferentes premisas del empowerment para identificar su importancia y aplicación. • Elaborar un cuadro comparativo de los síntomas de las empresas tradicionales. • Identificar las características y consecuencias. • Analizar casos de cómo crear una empresa al empowerment.
<p>Nombre de tema</p> <p>3. Los cambios del empowerment</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas:</p> <p>Identifica los cambios del empowerment aplicado a diferentes tipos de empresas, para las descripciones de puestos con multifunciones.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas • Aplicar los conocimientos en la práctica • Búsqueda del logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar a través de cuadro comparativo el cambio y el empowerment. • Identificar la relación entre la tecnología y el empowerment. • Investigar la perspectiva de sistemas abiertos. • Identificar la relación entre el facultamiento y la calidad. • Analizar y reflexionar sobre los 7 hábitos de la gente altamente efectiva

Nombre de tema	
4. Competencias profesionales	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p>Analiza y comprende la importancia de las competencias profesionales para aplicarlas en el quehacer profesional.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas • Aplicar los conocimientos en la práctica • Búsqueda del logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Indagar los conceptos de competencia laboral y competencia profesional. Presentar mapa conceptual y/o cuadro comparativo. Analizar información en plenaria. • Vincular los conceptos de competencia laboral y competencia profesional, así como establecer diferencias. Ejemplificar a través de casos prácticos. • Reflexionar sobre la ética y el compromiso social del Ingeniero en Gestión Empresarial a través de situaciones reales o practicas
Nombre de tema	
5. Selección de personal	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p>Conoce como las empresas seleccionan a sus trabajadores en base a competencias, para prepararlo para este proceso.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Capacidad crítica y autocrítica • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas • Aplicar los conocimientos en la práctica 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los pasos del proceso de admisión y empleo. Presentar reporte en clase. • Analizar cada uno de los pasos para preparar al alumno. • Investigar cómo y en base a qué, las empresas de la región seleccionan a sus trabajadores. Vincular dicho proceso con el perfil de egreso de los estudiantes.

<ul style="list-style-type: none">• Búsqueda del logro	<ul style="list-style-type: none">• Investigar y analizar los requisitos y los pasos para la selección por competencias• Elaborar el perfil del puesto por competencias• Analizar diferentes esquemas de Currículo y elaborar uno.
--	--

8. Prácticas

<ul style="list-style-type: none">• Visitar empresas para comparar la teoría con la práctica.• Solución de casos prácticos o problemáticas.• Presentación de casos reales de estudios.• Formación de equipos para elaborar y presentar trabajos en clase.• Simular un departamento de personal dentro del aula.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

- Reporte de prácticas realizadas.
- Registros de la participación activa en la solución de estudio de casos.
- Ensayos.
- Exposiciones individuales o en equipo.
- Presentación de dinámicas y/o sociodramas.
- Aplicación de los temas en casos reales.
- Reportes de investigación
- Exámenes escritos.

11. Fuentes de información

- Arguelles Antonio, Competencia laboral y educación basada en normas de competencias. Ed. Limusa. Edición 2005
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill. De la universidad al puesto de trabajo, de Gerardo Castillo, Ediciones Pirámide.
- Elige tu futuro; Círculo de Progreso.
- Gilles Azzopardi; Los test de selección de personal. Sus secretos y sus trampas, Ediciones Deusto.
- Gomez. Mejia, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
- Harvard Business Review, La toma de decisiones, Ed. Deusto, 2007 John S. Hammond, Ralph L. Keeney, Howard Raiffa, Decisiones Inteligentes, Gestión 2000, 2001
- Jackson, Tom. El currículum perfecto, Playor.
- Leider Richard J y Shapiro David A.; El trabajo ideal, Editorial Paidós.
- Puchol, Luis, Reorientación de carreras profesionales, Editorial ESIC.
- Stephen R. Covey, Liderazgo centrado en principios, Ed. Paidós, 1993. Reig Pintado Enrique, El líder y el desafío del cambio, Grupo Patria Cultural, 2004
- Stephen R. Covey, Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Ed. Paidós 2009
- Blanchard, Kenneth H. El empowerment requiere más de un minuto. / Ken Blanchard, John P. Carlos & Alan Randolph. Bilbao: Deusto, 1996. 117p. (HD50.5.B56E).

- Blanchard, Kenneth h. Empowerment: Tres claves para que el proceso de facultad a los empleados funcione en su empresa. / Ken Blanchard, John P. Carlos & Alan Randolph. Barcelona: norma, 1996. 124p. (hd50.5.b55e).
- Durcan, Jim. El manager como entrenador: cómo crear equipos directivos altamente motivados dentro de estructuras flexibles. / Jim Durcan y David Oates. Barcelona: folio, 1994. 260p. (hd32.f5e v.39).
- Ghoshal, Sumantra. El nuevo papel de la iniciativa individual en la empresa: una innovadora y fundamental aportación al management del futuro. / Sumantra Ghoshal, Christopher a. Bartlett. Barcelona: Paidós, 1998. 319p. (hd50.g46e).
- Master en gestión de personas: La guía más completa para convertirse en un experto en recursos humanos. / editado por James Pickford. Madrid: Prentice Hall ; Financial times, 2003. 326p.