


## ASIGNATURA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

### UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Competencias</b>	Dirigir empresas y organismos turísticos a través del diseño de estrategias, procesos, optimización de recursos y cumplimiento de objetivos para contribuir al desarrollo y competitividad de la industria turística. Desarrollar proyectos turísticos dentro del marco de la sustentabilidad, impulsando el trabajo en redes sociales, a partir de las características y necesidades de la región y organizaciones, para contribuir a la calidad de vida de las comunidades, rentabilidad de las empresas y satisfacción de los turistas.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Octavo
<b>3. Horas Teóricas</b>	42
<b>4. Horas Prácticas</b>	63
<b>5. Horas Totales</b>	105
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	7
<b>7. Objetivo de Aprendizaje</b>	El alumno formulará intervenciones a través del diagnóstico de los procesos de la empresa basado en las ciencias del comportamiento para lograr un cambio planeado y mejorar la eficacia de la organización turística.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
<b>I. Equipos de alto rendimiento</b>	10	15	25
<b>II. Diagnóstico</b>	11	17	28
<b>III. Intervención</b>	15	22	37
<b>Totales</b>	<b>42</b>	<b>63</b>	<b>105</b>


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de Aprendizaje</b>	<b>I. El capital humano en las empresas turísticas.</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	9
<b>3. Horas Prácticas</b>	6
<b>4. Horas Totales</b>	15
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno determinará la importancia de cada individuo dentro de la empresa, mediante la asignación de responsabilidades y la formación con base al plan de vida y carrera para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Roles y tareas en la organización.	Identificar las características, importancia y medios en la elaboración de un inventario de capital humano.  Describir la importancia y metodología de una matriz de responsabilidades en los equipos de trabajo distribuyendo las tareas relevantes.	Elaborar un inventario de capital humano.  Asignar responsabilidades del personal a su cargo.	Responsable Proactivo Pensamiento crítico Organizado Ético Estratega
Detección de necesidades de capacitación y entrenamiento.	Describir la metodología e importancia de la detección de necesidades de capacitación y entrenamiento.  Describir los elementos de un programa de formación y entrenamiento conforme a las necesidades de capacitación detectadas.	Diagnosticar las necesidades de capacitación en una empresa turística.  Integrar un programa de capacitación conforme a las necesidades detectadas.	Iniciativa Asertivo Dinámico Líder Objetivo Responsable

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Plan de vida y carrera.	<p>Definir el concepto, características e importancia de un plan de vida y carrera de los colaboradores dentro de una empresa turística.</p> <p>Describir la técnica de elaboración de un plan de vida y carrera.</p>	Diseñar un plan de vida y carrera personal orientado a la dinámica organizacional.	<p>Sentido de la planificación</p> <p>Visionario</p> <p>Líder</p> <p>Estratega</p> <p>Toma de decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso donde se especifica el inventario de capital humano existente en una empresa, elaborará un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Matriz de responsabilidades.</li><li>• Detección de Necesidades de capacitación.</li><li>• Programa de formación y simulación del mismo.</li></ul>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Comprender la importancia y características de un inventario de capital humano.</li><li>2. Analizar la aplicación de la matriz de responsabilidades.</li><li>3. Analizar las necesidades de capacitación y entrenamiento.</li><li>4. Comprender el concepto y la técnica de elaboración de un plan de vida y carrera.</li></ol>	<p>Estudio de casos Lista de cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Juego de role Ejercicios prácticos	Pintarrón Audiovisuales Cañón Equipo de cómputo Internet Impresos Cámara Gessel

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de Aprendizaje</b>	<b>II. Equipos de alto rendimiento.</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	15
<b>4. Horas Totales</b>	25
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno integrará equipos mediante las técnicas de creatividad y estrategias del proceso interpersonal para lograr sinergia entre sus miembros y mejorar los resultados organizacionales.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Equipos y trabajo en equipo.	<p>Definir los conceptos e importancia de equipo y trabajo en equipo.</p> <p>Identificar los tipos de equipo y sus características: resolución de problemas, creativo, táctico y autodirigido.</p> <p>Identificar los aspectos favorecedores e inhibidores del trabajo en equipo.</p>	<p>Integrar un equipo de trabajo conforme a las características que debe de tener, monitoreando los aspectos favorecedores o inhibidores durante su desarrollo orientado a los objetivos predeterminados.</p>	<p>Estratega</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Iniciativa</p> <p>Responsable</p> <p>Sentido de la planificación</p>
Etapas de formación de equipo.	<p>Identificar las características en las etapas de formación de equipos: equipo inicial, equipo de la transición, equipo experto y equipo maduro.</p> <p>Describir los roles y responsabilidades en un equipo.</p>	<p>Ubicar a un equipo de trabajo conforme a la etapa de formación en la que se encuentra.</p> <p>Proponer acciones de mejora que permitan desarrollar un equipo.</p>	<p>Organizado</p> <p>Estratega</p> <p>Analítico</p> <p>Visionario</p> <p>Líder</p> <p>Toma de decisiones</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Desarrollo de los equipos.	<p>Describir el proceso interpersonal en los equipos (comunicación, conflicto, confianza, cohesión) y las estrategias que lo fortalecen.</p> <p>Identificar técnicas de creatividad (innovación, pensamiento lateral) que faciliten el proceso de integración de equipos.</p>	Implementar las técnicas de creatividad y las estrategias del proceso interpersonal que propicien la productividad de los equipos de trabajo.	Proactivo Líder Estratega Toma de decisiones Iniciativa

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir del resultado de una práctica de integración de equipos (Team Building), elaborará un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El objetivo.</li> <li>• Descripción del comportamiento de los integrantes de cada equipo.</li> <li>• Descripción de la etapa de formación en la que se encuentra el equipo.</li> <li>• Propuesta de desarrollo para el equipo.</li> <li>• Descripción de las técnicas de creatividad utilizadas.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar los tipos de equipos existentes y sus características.</li> <li>2. Analizar los aspectos que fomentan o inhiben el trabajo en equipo.</li> <li>3. Comprender las etapas de formación de equipos.</li> <li>4. Comprender el proceso interpersonal de equipos.</li> <li>5. Ejemplificar las técnicas de creatividad.</li> </ol>	<p>Reporte Lista de verificación</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	




# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Simulación Equipos colaborativos Juego de roles	Pintarrón Audiovisuales Cañón Computadora Internet Impresos Accesorios lúdicos

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de Aprendizaje	III. Diagnóstico.
2. Horas Teóricas	11
3. Horas Prácticas	17
4. Horas Totales	28
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno elaborará un diagnóstico organizacional para proponer acciones que induzcan al cambio planificado en la empresa.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Modelos de diagnóstico	<p>Definir qué es un diagnóstico, su importancia, usos, características elementos e instrumentos (cuestionario, encuesta, entrevista, sondeo, espejo organizacional, observación directa).</p> <p>Identificar los modelos de diagnóstico y la metodología para su aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurt Lewin.</li> <li>- Richard Beckhard.</li> <li>- Marvin Weisbord.</li> <li>- Mc Kinsey.</li> <li>- William Ouchi.</li> </ul>	<p>Seleccionar un modelo de diagnóstico conforme a las necesidades detectadas en una organización.</p> <p>Elaborar un diagnóstico del departamento de una empresa turística, a partir de la elección de un modelo e interpretando los resultados de los instrumentos aplicados.</p>	<p>Pensamiento crítico</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Asertivo</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Capacidad para trabajar bajo presión</p>
Teoría del cambio planificado (TCP)	<p>Definir los conceptos de: política, poder y resistencia al cambio.</p> <p>Identificar las etapas que conlleva el cambio planificado.</p> <p>Describir técnicas que minimicen la resistencia al cambio.</p>	<p>Elaborar un programa que disminuya la resistencia al cambio utilizando las premisas de la TCP.</p>	<p>Sentido de la planificación</p> <p>Pensamiento crítico</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Asertivo</p> <p>Manejo de conflictos</p> <p>Capacidad para trabajar bajo presión</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un informe de un diagnóstico para una empresa turística, en el que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de diagnóstico</li> <li>• Selección de instrumento y su justificación e interpretación de resultados</li> <li>• Elección de una situación de resistencia al cambio y estrategias que lo minimicen</li> <li>• Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. identificar los conceptos e importancia del diagnóstico.</li> <li>2. Identificar los elementos e instrumentos de diagnóstico.</li> <li>3. Analizar los modelos y la metodología de diagnóstico.</li> <li>4. Identificar los conceptos de la Teoría del Cambio Planificado.</li> <li>5. Analizar las etapas del cambio planificado y las técnicas de resistencia al cambio.</li> </ol>	<p>Proyecto Lista de cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios prácticos Equipos colaborativos Simulación	Pintarrón Audiovisuales Cañón Computadora Internet Impresos

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO


## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de Aprendizaje</b>	<b>IV. Intervención.</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	15
<b>3. Horas Prácticas</b>	22
<b>4. Horas Totales</b>	37
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará actividades estructuradas a partir de los resultados del diagnóstico y las metas establecidas a fin de contribuir al mejoramiento organizacional.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Intervenciones del Desarrollo Organizacional (DO)	Definir una perspectiva general de las intervenciones del DO (concepto y características) y su orientación a resolver problemas y oportunidades específicas en una organización.		Objetivo Responsable Organizado Visionario Líder
Cultura organizacional	Definir el concepto y los elementos que conforman la cultura organizacional.  Identificar la metodología para realizar un diagnóstico de cultura organizacional.  Identificar el tipo de intervenciones a realizar para consolidar la cultura organizacional.	Diagnosticar la cultura organizacional de una empresa turística.  Proponer una intervención para mejorar la cultura organizacional de la empresa diagnosticada.	Pensamiento crítico Toma de decisiones Asertivo Manejo de conflictos Capacidad para trabajar bajo presión

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Intervenciones de equipo	Describir las técnicas y métodos diseñados para mejorar a las organizaciones y sus equipos de trabajo (integración de equipos, estructuras de aprendizaje, feedback, negociación).	Consolidar los equipos de trabajo implementando las técnicas de intervención de equipo.	Líder Responsable Proactivo Estratega Toma de decisiones Manejo de conflictos Capacidad para trabajar bajo presión
Intervenciones intergrupo	Describir las técnicas y métodos diseñados para incrementar las interacciones entre individuos y grupos relacionados por el trabajo (empowerment, liderazgo, resolución de conflictos o conciliatorias).	Mejorar la efectividad y productividad de los equipos y grupos de trabajo implementando las técnicas de intervención intergrupo.	Líder Responsable Proactivo Estratega Toma de decisiones Manejo de conflictos Sentido de la planificación
Intervenciones tecnoestructurales	Describir las técnicas y métodos orientados al mejoramiento de la efectividad de la organización mediante cambios en la tarea, estructura, tecnología o procesos que desarrolla (rediseño del trabajo, círculos de calidad, reingeniería, calidad de vida en el trabajo, administración de la calidad total).	Evaluar la eficacia de la operación en la empresa, implementando técnicas de intervención tecnoestructural.	Líder Responsable Proactivo Estratega Toma de decisiones Manejo de conflictos Sentido de la planificación Capacidad para trabajar bajo presión.

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico dado, elaborará un reporte para una empresa turística que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de una intervención y su justificación.</li> <li>• Selección de la metodología de intervención.</li> <li>• Programación de las actividades de intervención.</li> <li>• Conclusiones y recomendaciones.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las generalidades de las intervenciones del DO.</li> <li>2. Comprender el concepto, elementos y metodología del diagnóstico de cultura organizacional.</li> <li>3. Comprender las técnicas y métodos de las intervenciones de equipo, intergrupo y tecnoestructurales.</li> </ol>	<p>Reporte Lista de cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Aprendizaje situado Simulación	Pintarrón Audiovisuales Cañón Computadora Internet Impresos

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	




## DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

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


Capacidad	Criterios de Desempeño
Determinar la filosofía organizacional, metas y objetivos estratégicos evaluando la situación actual de la organización turística para definir su futuro deseado.	<p>Utiliza la metodología de planeación estratégica y técnicas para dirigir equipos de trabajo, entrega un documento que refleje las creencias organizacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la misión.</li> <li>- la visión.</li> <li>- valores.</li> <li>- los objetivos y metas generales y específicos tanto a corto, mediano y largo plazo alineados a la filosofía organizacional.</li> </ul>
Coordinar el desarrollo de las estrategias con base en los principios contenidos en el proyecto de desarrollo sustentable para operar programas de calidad ambiental turística.	<p>Elabora un informe donde incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de responsabilidades (actividad, responsable, fecha de cumplimiento y grado de avance de actividades asignadas).</li> <li>- Monitoreo y registro de status de las actividades.</li> <li>- Identificación de áreas de oportunidad y ventajas competitivas durante la operación que permita realizar ajustes estratégicos.</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

Capacidad	Criterios de Desempeño
<p>Diagnosticar el ambiente externo e interno mediante el análisis general del sector, oferta, demanda y áreas funcionales de las empresas para identificar brechas y formular estrategias.</p>	<p>Elabora un diagnóstico por escrito que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- información del sector que pueda impactar a la organización (indicadores de crecimiento, factores de riesgo, programas de apoyo institucional, áreas de oportunidad, tendencias).</li> <li>- el análisis del estudio de mercado que considere: <ul style="list-style-type: none"> <li>* La oferta (productos existentes, niveles de posicionamiento y servicio, características de la competencia, comparativo de precios, ventajas comparativas y competitivas).</li> <li>* La demanda (mercado meta, características del segmento, comportamiento del consumidor, detección de necesidades y deseos, capacidad de compra).</li> </ul> </li> <li>- el análisis de áreas funcionales y procesos (comunicación, flujo de información, valuación de puestos, evaluación de procesos, clima organizacional).</li> <li>- Interpretación de resultados, conclusiones y recomendaciones.</li> </ul>
<p>Determinar el programa táctico y operativo mediante la integración de programas, políticas, pronósticos, presupuestos y procedimientos para orientar los esfuerzos organizacionales hacia el logro de los objetivos.</p>	<p>Integra un programa basado en las estrategias seleccionadas, que incluya para las áreas funcionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- políticas de operación.</li> <li>- cronograma de actividades.</li> <li>- determinación de procedimientos.</li> <li>- presupuesto asignado.</li> <li>- proyecciones.</li> </ul>
<p>Evaluar los resultados a través de instrumentos de medición comparados con los estándares de calidad establecidos para detectar áreas de oportunidad en la organización.</p>	<p>Elabora un reporte que integre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño del instrumento de evaluación.</li> <li>- Procedimiento de evaluación.</li> <li>- Procesamiento de la información.</li> <li>- Un comparativo de los resultados obtenidos contra los estándares establecidos.</li> <li>- Especificar las áreas de oportunidad detectadas.</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	


Capacidad	Criterios de Desempeño
Desarrollar el capital humano a través de la identificación de perfiles, gestión de capacitación y técnicas de administración de equipos de trabajo para eficientar el desempeño de los colaboradores.	Elabora un plan integral con las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico de perfiles.</li> <li>- Detección de necesidades de capacitación (DNC).</li> <li>- Programa de capacitación.</li> <li>- Evaluación del desempeño.</li> <li>- Programa de incentivos.</li> <li>- Plan de vida y carrera dentro de la empresa.</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL HUMANO

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Wendell L. French Bell, Jr. Cecil H.	(1996)	<i>Desarrollo Organizacional; Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización</i>	Estado de México	México	Prentice Hall
Boyett Joseph, Jimmie	(1999)	<i>Hablan los gurús; las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración</i>	Bogotá	Colombia	Norma
Hodgetts Richard M.	(1996)	<i>Comportamiento en las organizaciones</i>	Distrito Federal	México	Interamericana SA de CV
Abравanel, Harry	(1998)	<i>Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológico</i>	Santafé de Bogotá	Colombia	Legis
Schein Edgar	(1990)	<i>Consultoría de procesos. Su papel en el desarrollo organizacional</i>	Distrito Federal	México	Addison Wesley Iberoamericana

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	<b>REVISÓ:</b>		
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2009	