

## 1. Datos Generales de la asignatura

<b>Nombre de la asignatura:</b>	Planeación de Carrera y Bienestar Laboral
<b>Clave de la asignatura:</b>	<b>GDF-2101</b>
<b>SATCA<sup>1</sup>:</b>	3-2-5
<b>Carrera:</b>	Licenciatura en Administración

## 2. Presentación

### Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aportará al perfil del Licenciado en Administración, las competencias necesarias, que le permitan conocer e identificar las oportunidades que se presentan en las organizaciones para el desarrollo de la carrera profesional, los papeles y prácticas de planeación y desarrollo de iniciativas corporativas innovadoras apoyándose en las competencias profesionales del administrador para crear diversos planes de desarrollo de carrera.

Es importante esta materia al conceptualizar y realizar un análisis del entorno de trabajo, con la finalidad de diseñar programas para la creación de un entorno de trabajo saludable y ergonomía exitosos. La asignatura brinda la oportunidad al estudiante de reflexionar acerca de su carrera profesional y la perspectiva de crecimiento laboral e individual al interiorizar en su propio ser, detectando las habilidades y cualidades que le permitan desarrollar competencias personales, intergrupales y grupales

Desarrollo Personal y Salud Ocupacional se relaciona con las materias: Taller de Desarrollo Humano, Gestión Estratégica del Capital Humano I, Dinámica Social, Comportamiento Organizacional y Procesos de Dirección. Taller de desarrollo humano. Tema 2 fortalecimiento de las capacidades humanas, 2.3.2. tipos de pensamiento 2.3.2.1. lógico, 2.3.2.2. análisis, 2.3.2.3 síntesis, 2324 deducción, 2325 sistémico, 5 cambio y proyecto de vida, 5.5. proyecto de vida.

Gestión estratégica del capital humano I.Tema1 Planeación delcapital humano 1.7.planes de carrera profesional, tema3 Proceso de dotación de personal. 3.2. Selección. Dinámica social. Tema 2 Principios de socialización, 2.8 elementos de la cultura: normas, principios, símbolos, creencias, costumbres y valores; dinámica cultural: competencia intercultural.

Comportamiento Organizacional. Tema 1 comportamiento individual en el ámbito laboral, 1.5 concepto de estrés, 1.5.1. diferentes umbrales del estrés y su impacto en el ambiente de trabajo, 1.5.2. técnicas del manejo del estrés.

Procesos de dirección: Tema 1 Introducción a la dirección estratégica, 1.4 análisis estratégico del entorno interno: áreas funcionales de la organización.

### Intención didáctica

Esta asignatura contiene 5 temas, que estudian el entorno de bienestar y salud de una

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

organización; inicia con el desarrollo de carrera y profesional de un individuo en un ambiente laboral y continúa con el plan de carrera profesional dentro de la organización particularmente el conocimiento de las oportunidades laborales para promoción y desarrollo, hasta lograr la satisfacción profesional del trabajador, así como la generación de iniciativas corporativas innovadoras en un ambiente de bienestar y salud.

En el primer tema se abordará el desarrollo de carrera personal y la satisfacción profesional de un individuo a lo largo de su carrera laboral y sus etapas; también se analiza el plan de carrera profesional del trabajador a partir de la perspectiva de la organización y finaliza con una práctica de un plan de carrera profesional dentro de la empresa.

En el segundo tema, se formará al estudiante en el estudio del desarrollo en el desempeño del personal partiendo con el análisis de competencias y capacidades, reconocerá el enfoque por competencias laborales e identificará los tipos y la formación en competencias laborales valorando con ello los estándares requeridos en la normalización de éstas. Finalmente conocerá los elementos que ofrece el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales CONOCER).

El tercer tema se refiere al entorno de trabajo donde se estudian los riesgos psicosociales y algunos aspectos que inciden de manera negativa en el desempeño laboral como: síndrome de burn-out, depresión, abuso de alcohol y drogas, mobbing y bullying en las organizaciones, acoso moral y sexual y se abordará el tema de bienestar y salud física. Se aborda el aspecto legal y aplicado de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial e el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

En el tema cuatro se estudia la importancia de mantener un ambiente social y de bienestar laboral y del impacto en la productividad organizacional. Se analizan los factores de bienestar, estilo de vida y entorno laboral; en el mismo tenor se da valor a la percepción del ambiente laboral por parte del trabajador; el factor reskilling (resiliencia laboral) cobra importancia en un mundo cambiante y de gran incertidumbre. Finalmente, con el apoyo de los indicadores de bienestar laboral se complementará acertadamente la elaboración de un proyecto de generación de bienestar laboral.

El tema cinco contempla la ergonomía en el trabajo como parte fundamental de la salud ocupacional. Comprende los principios y criterios básicos de la ergonomía, un enfoque sistémico para la detección de problemas con el equipo en las diversas áreas y las dificultades al aplicar un plan de intervención de ergonomía en las áreas de trabajo; finalmente el estudiante elabora un proyecto de intervención ergonómico.

Mediante esta asignatura, el docente fungirá como facilitador, instructor y evaluador del desempeño del estudiante en cuanto a la apropiación del conocimiento, habilidades y actitudes, con el fin de lograr las competencias específicas planteadas en la presente asignatura de la especialidad de Gestión Directiva del Capital Humano.

La presente asignatura debe ser impartida por un Licenciado en Administración, con Título y Cédula Profesional, preferentemente con Maestría en Administración y

experiencia docente y profesional comprobable en el Área del Capital Humano.

### 3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Morelia, del 10 de septiembre al 12 de octubre de 2020	Por acuerdo de la Academia del Departamento de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia. Participantes: M.A. María Guadalupe García Salinas, M.A. Marcela Teresa Sandoval Ramírez, M.A. Rosa María Gutiérrez Medina, Dra. Harriet Rosalía Hesse Zepeda	Diseño curricular para la elaboración de los planes y programa de estudio de las especialidades por competencias de Licenciatura en Administración Plan LADM_2010-234.

### 4. Competencia(s) a desarrollar

Competencias específicas de la asignatura
Analiza los papeles en la planeación y desarrollo de carrera, así como su relación con diversas competencias laborales. Desarrolla proyectos para generar un entorno de trabajo saludable y ergonómico con la finalidad de contribuir a mejorar el clima organizacional

### 5. Competencias previas

Comprende los fundamentos generales de la planeación y su importancia en el desarrollo de la carrera profesional. Identifica los principales factores que impactan a los entornos de trabajo. Tiene conocimientos sobre elaboración de proyectos.
---

### 6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Planeación de la carrera laboral	1.1. Desarrollo de carrera personal y satisfacción profesional. 1.1.1. Etapas durante el desarrollo de carrera laboral de un individuo. 1.2. Plan de carrera profesional dentro de la

		<p>organización.</p> <p>1.2.1. Pasos para la formulación del Plan de carrera en la organización.</p> <p>1.2.2. Rutas para elaborar un plan de carrera para la empresa.</p> <p>1.3. Estructura del plan de carrera.</p> <p>1.3.1. Prácticas de planeación e iniciativas corporativas. innovadoras para el desarrollo de carrera organizacional.</p>
2	Competencias para el Desempeño Laboral	<p>2.1. Desarrollo de las competencias vs las capacidades.</p> <p>2.2. Competencias Laborales</p> <p>2.2.1. Enfoque de competencia laboral.</p> <p>2.2.2. Tipos de competencia laboral</p> <p>2.2.2.1. Básicas</p> <p>2.2.2.2. Generales (transversales)</p> <p>2.2.2.3. Específicas</p> <p>2.2.3. Formación en competencias laborales</p> <p>2.2.3.1. Saber ser</p> <p>2.2.3.2. Saber conocer</p> <p>2.2.3.3. Saber hacer</p> <p>2.2.4. Normalización de las competencias laborales</p> <p>2.2.4.1. Estándares de desempeño</p> <p>2.2.4.2. Estándares de calidad.</p> <p>2.3. Competencias laborales en México para la competitividad y productividad</p> <p>2.3.1. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de competencias Laborales (CONOCER)</p> <p>2.3.2. Catálogo de estándares de competencias del Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC)</p> <p>2.3.3. Certificación de Competencias laborales</p>
3	Riesgos Psicosociales en el Trabajo	<p>3.1. Factores de riesgo Psicosocial.</p> <p>3.2. Características.</p> <p>3.3. Riesgos Psicosociales.</p> <p>3.3.1. Síndrome de burn-out.</p> <p>3.3.2. Depresión.</p> <p>3.3.3. Impacto de las adicciones en el desempeño laboral.</p> <p>3.3.4. Mobbing laboral.</p> <p>3.3.5. Bullying laboral.</p> <p>3.3.6. Acoso moral y sexual.</p> <p>3.3.7. Estrés laboral.</p> <p>3.4. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.</p>
4	Salud y Bienestar Laboral	<p>4.1. Diseñando un ambiente de máximo</p>

		<p>rendimiento: bienestar laboral.</p> <p>4.2. Bienestar.</p> <p>4.2.1. Bienestar físico.</p> <p>4.2.2. Bienestar funcional.</p> <p>4.2.3. Bienestar emocional.</p> <p>4.2.4. Bienestar descanso.</p> <p>4.2.5. Salud.</p> <p>4.3. Estilo de Vida.</p> <p>4.3.1. Hábitos alimentarios.</p> <p>4.3.2. Actividad física.</p> <p>4.3.3. Hábitos sociales.</p> <p>4.4. Entorno laboral.</p> <p>4.4.1. Físico.</p> <p>4.4.2. Organización y motivación.</p> <p>4.4.3. Armonía generacional.</p> <p>4.4.4. Percepción del ambiente laboral</p> <p>4.4.5. Reskilling.</p> <p>4.5. Indicadores de bienestar laboral.</p> <p>4.6. Elaboración de proyecto de generación de bienestar laboral.</p>
5	Ergonomía en el ambiente de trabajo	<p>5.1. Ergonomía: ¿Qué es y cómo afecta la productividad laboral?</p> <p>5.2. Principios y criterios básicos de la ergonomía.</p> <p>5.3. Tipos de ergonomía.</p> <p>5.4. Ergonomía desde la visión sistémica</p> <p>5.5. Métodos de investigación y evaluación ergonómica.</p> <p>5.6. Pasos para un programa de ergonomía exitoso.</p> <p>5.7. Dificultades al aplicar un plan de intervención de ergonomía en áreas de trabajo.</p> <p>5.8. Elaboración de un proyecto de intervención ergonómico en una empresa del entorno.</p>

## 7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Planeación de la carrera laboral	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Reflexiona los papeles en la planeación y el desarrollo de la carrera profesional para dimensionar la importancia de su ejecución dentro de cualquier organismo.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Busca, procesa y analiza información procedente de fuentes diversas.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Contribuye a la consolidación del bienestar social y el desarrollo sustentable.</li> </ul>	<p>Identificar los papeles en la planeación y desarrollo de la carrera profesional.</p> <p>Reflexionar en plenaria la importancia del desarrollo de la carrera profesional en los organismos laborales.</p>
2. Competencias para el Desempeño Laboral	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Interpreta las competencias para relacionarlas y desarrolla competencias personales, intergrupales, grupales para afrontar las exigencias laborales de las organizaciones en el siglo XXI.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Busca, procesa y analiza información procedente de fuentes diversas.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Formula y gestiona proyectos.</li> <li>• Contribuye a la consolidación del bienestar social y el desarrollo sustentable.</li> </ul>	<p>Interpretar a través de un mapa conceptual las competencias prioritarias de la carrera profesional y del entorno laboral.</p> <p>Compartir los conocimientos mediante lluvia de ideas en clase.</p>

<b>3. Riesgos Psicosociales en el Trabajo</b>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Analiza los factores de riesgo psicosocial, características y Normatividad.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Busca, procesa y analiza información procedente de fuentes diversas.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Formula y gestiona proyectos.</li> <li>• Contribuye a la consolidación del bienestar social y la sustentabilidad</li> </ul>	<p>Investigar y socializar la información acerca de los factores que son un riesgo psicosocial e impactan negativamente en el ambiente laboral.</p> <p>Explicar por equipos sobre la construcción de un ambiente social y emocional de calidad entre los empleados de una organización.</p>
<b>4. Salud y Bienestar Social</b>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><b>Específica(s):</b> Identifica los factores para la creación de un ambiente de máximo rendimiento en un entorno de bienestar laboral.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Busca, procesa y analiza información procedente de fuentes diversas.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Formula y gestiona proyectos.</li> <li>• Contribuye a la consolidación del bienestar social y el desarrollo sustentable.</li> </ul>	<p>Identificar y analizar los diferentes tipos de bienestar laboral.</p> <p>Elabora un proyecto de intervención para la generación de un ambiente de salud y bienestar laboral.</p>
<b>5. Ergonomía en el ambiente de Trabajo</b>	
Competencias	Actividades de aprendizaje

<p><b>Específica(s):</b> Identifica los tipos de ergonomía, sus criterios básicos y los elementos clave.</p> <p><b>Genéricas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Busca, procesa y analiza información procedente de fuentes diversas.</li> <li>• Valora y respeta la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Formula y gestiona proyectos.</li> <li>• Contribuye a la consolidación del bienestar social y el desarrollo sustentable.</li> </ul>	<p>Identificar y analizar los diferentes tipos de la ergonomía.</p> <p>Elaborar un proyecto de intervención ergonómico en una empresa del entorno. Visitar a una empresa de su entorno y presentar reporte.</p>
---	---

## 8. Práctica(s)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar de forma individual las diferentes competencias para el ejercicio de su carrera profesional mediante lluvia de ideas para lograr ascensos y promociones.</li> <li>• Visitar empresas privadas y públicas que permitan al alumno conocer el nivel de aplicación de la ergonomía.</li> <li>• Elaborar proyecto de generación del bienestar para el capital humano y ergonómico.</li> </ul>
---

## 9. Proyecto de asignatura

<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fundamentación:</b> marco referencial en cuanto a planeación de carrera y desarrollo de competencias de la carrera profesional, así como el entorno y la ergonomía en el trabajo, en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con la investigación, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la situación.</li> <li>• <b>Planeación:</b> con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el desarrollo del proyecto de bienestar y ergonómico por parte de los estudiantes con asesoría del docente.</li> <li>• <b>Ejecución:</b> consiste en la elaboración del proyecto por parte de los estudiantes con</li> </ul>
--

asesoría del docente, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

- **Evaluación:** ésta fase se debe realizar a través del reconocimiento y evaluación de logros y aspectos a mejorar, promoviendo el concepto de desarrollo profesional y salud ocupacional mediante el pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

## 10. Evaluación por competencias

La evaluación de la asignatura se hará con base en:

- Investigación documental
- Reportes de mapa conceptual, lluvia de ideas y conclusiones grupales.
- Presentación en forma grupal de proyectos.
- Examen escrito y práctico.
- Reporte de visitas a las empresas.

## 11. Fuentes de información

### **Bibliografía Básica:**

1. Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Thomson.
2. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. Ed. McGraw Hill.
3. Nelson, D., y Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Ed CengageLearning.
4. Snell, S., y Bohlander, G (2013). *Administración de Recursos Humanos 16<sup>a</sup>*. Ed. CengageLearning.
5. Mondelo R. P., Gregori T. E, Barrau B. P. (2000) *Ergonomía 1: Fundamentos*. Ediciones.
6. Tamayo, T. M. 2002). *El proceso de la investigación científica*. Ed, Limusa. México.

### **Bibliografía Complementaria:**

1. Chiavenato, I. (2002) *Gestión del Talento Humano*. Ed. McGraw Hill.
2. Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Pearson.
3. Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. Ed. Alfaomega Oxford.
4. González, M., y Olivares, S. (2003). *Comportamiento Organizacional: Un Enfoque Latinoamericano*. Ed. CECSA.
5. Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Prentice Hall.
6. Rivas, L. (1999). *Gestión Integral de Recursos Humanos*. Ed. Instituto Politécnico Nacional.
7. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson Prentice Hall.

8. Werther, W., y Davis, K. (2014). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Ed. McGraw Hill.

**Fuentes electrónicas:** Arciniega, R. *El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales*. *Psicología Iberoamericana*, vol 17, num. 2. Julio-Diciembre, 2009, pp 13-23 Universidad Iberoamericana. Recuperado 4 de octubre de 2016 desde:

1. Cooperativas de Galicia. *Manual de ergonomía*. Recuperado 3 de octubre de 2016 desde:  
[http://www.cooperativasdegalicia.com/imagenes/programas/200502181224370.MANUAL\\_DE\\_ERGONOM%CDA.pdf](http://www.cooperativasdegalicia.com/imagenes/programas/200502181224370.MANUAL_DE_ERGONOM%CDA.pdf)
2. Góngora, M. *Ergonomía*. Recuperado 30 de septiembre de 2016 desde:  
<http://www.monografias.com/trabajos7/ergo/ergo.shtml>
- 4 Leal, C., y Rojas, S. *Condiciones de Trabajo Saludables, Análisis de los Estudios Realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012*. Universidad del Rosario, Facultad de Administración. Recuperado 25 de septiembre de 2016 desde:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf?sequence=1>
- 5 Lorente, R. *La Formación Profesional según el Enfoque de las Competencias*. Recuperado 28 de septiembre de 2016 desde:  
<http://www.octaedro.com/OCTart.asp?libro=10253&id=es&txt=La%20formaci%F3n%20profesional%20seg%FAn%20el%20enfoque%20de%20las%20competencias>.
- 6 Ludeña, A. *La Formación por Competencias Laborales*. Recuperado 6 de octubre de 2016 desde:  
<http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
- 7 Melo, J. *Ergonomía Práctica: Guía para la evaluación ergonómica de un puesto de trabajo*. Recuperado 3 de octubre de 2016 desde:  
<http://es.slideshare.net/doncaifas/ergonomia-libro-digital>
- 8 Mondelo, P., Gregori, E., y Barrau, P. *Ergonomía 1 Fundamentos*. Ed. Muluva Universa. I Recuperado 4 de octubre de 2016 desde:  
<http://www.inpahu.edu.co/biblioteca/imagenes/libros/Ergonomia1.pdf>
- 9 [Instituto de Salud Pública. Ministerio de Salud. Gobierno de Chile. \*Entornos de Trabajo Saludables. Definición y Modelo Propuesto por la OMS\*. Recuperado 26 de septiembre de 2016 desde:  
<http://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnica21.pdf>](http://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnica21.pdf)
- 10 Solé M. *La promoción de salud en el trabajo: ¿utopía o necesidad?*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Argentina. [publicación periódica en línea] 2004; [citada 2004 septiembre 20]. Recuperado 28 de septiembre desde:  
<http://www.estrucplan.com.ar>

- 11 [Spencer, L., y Spencer, S. \*Evaluación de Competencia en el Trabajo: modelos para un desempeño superior\*. Consultado 1 de octubre de 2016 desde: <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>](https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer)
- 12 WorldHealthOrganization. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Consultado 6 de octubre de 2016 desde: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)