



UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

SD
Secretaría de Docencia



Universidad Autónoma del Estado de México • Secretaría de Docencia • Dirección de Estudios Profesionales

Universidad Autónoma del Estado de México

Licenciatura de Ingeniero Agrónomo Fitotecnista 2003

Programa de Estudios:

Desarrollo Humano y Creatividad



I. Datos de identificación

Licenciatura **Ingeniero Agrónomo Fitotecnista 2003**

Unidad de aprendizaje **Desarrollo Humano y Creatividad** Clave **L31265**

Carga académica	3	2	5	8
	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas	Créditos

Período escolar en que se ubica **1 2 3 4 5 6 7 8 9**

Seriación	Ninguna	Ninguna
	UA Antecedente	UA Consecuente

Tipo de Unidad de Aprendizaje

Curso	<input type="checkbox"/>	Curso taller	<input checked="" type="checkbox"/>
Seminario	<input type="checkbox"/>	Taller	<input type="checkbox"/>
Laboratorio	<input type="checkbox"/>	Práctica profesional	<input type="checkbox"/>
Otro tipo (especificar)	<input type="text"/>		

Modalidad educativa

Escolarizada. Sistema rígido	<input type="checkbox"/>	No escolarizada. Sistema virtual	<input type="checkbox"/>
Escolarizada. Sistema flexible	<input checked="" type="checkbox"/>	No escolarizada. Sistema a distancia	<input type="checkbox"/>
No escolarizada. Sistema abierto	<input type="checkbox"/>	Mixta (especificar)	<input type="text"/>

Formación común

T.S.U. en Arboricultura 2012	<input type="checkbox"/>	Agrónomo en Floricultura 2004	<input type="checkbox"/>
Agrónomo Industrial 2003	<input type="checkbox"/>		

Formación equivalente

Unidad de Aprendizaje

T.S.U. en Arboricultura 2012	<input type="text"/>
Agrónomo en Floricultura 2004	<input type="text"/>
Agrónomo Industrial 2003	<input type="text"/>



II. Presentación

Las empresas que han sido capaces de darse cuenta de que las personas son el capital fundamental y lo más preciado que tienen saben también que trabajando en equipo se obtienen trabajos mágicos, las energías del personal no suman multiplican. Estas empresas han logrado un cambio cultural, desde la Dirección hasta el empleado con responsabilidades mínimas. Han sido capaces de convertir a sus clientes y externos en el centro estratégico de las mismas. Cuentan con personal altamente motivado, ilusionado, con un gran entusiasmo por lo que hacen; todos saben que son escuchados, respetados y sus ideas tenidas en cuenta.

Capital humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzado con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entretenimiento, la educación y experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las capacidades adquiridas y las habilidades aprendidas de un individuo. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la “calidad del trabajo”. En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo. El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el Stock de capital físico ordinario (herramientas maquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la “inversión” en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

Dado que los costos asociados a los empleados adquieren un porcentaje significativo, la medición del retorno de esa inversión es una actividad esencial de la gerencia, especialmente, si se reconoce que la información transformada en acción inteligente aplicada al negocio para generar mayor valor, es por definición un activo el cual, sin embargo, es de carácter intangible y por tradición algo esquivo a sistemas de medición y gestión.

III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

Núcleo de formación: Integral

Área Curricular: Complementaria

Carácter de la UA: Optativa

IV. Objetivos de la formación profesional.

Objetivos del programa educativo:



Formar integralmente profesionistas capaces de:

- Estudiar, analizar, interpretar y proponer alternativas de solución a la problemática limitante de la producción agropecuaria en los ámbitos nacional e internacional.
- Participar en la forma de decisiones para afrontar con éxito la planeación, diseño y operación de la producción agropecuaria.
- Proponer esquemas de vinculación y organización entre los agentes responsables de la planeación, producción, distribución y comercialización de los productos agropecuarios.
- Coadyuvar en esquemas de consolidación de valores y actitudes de observancia en la operación-recepción de los servicios agropecuarios.
- Asesorar el uso racional de los recursos naturales y tecnológicos para la producción agrícola con un enfoque holístico y sustentable.
- Gestionar programas y servicios de apoyo social que fortalezca el desarrollo rural integral.
- Generar tecnologías de producción agropecuaria compatibles con los recursos disponibles, favoreciendo la generación de empleos y el arraigo del productor.
- Identificar oportunidades de inversión elaborando proyectos, técnica, económica y financieramente factibles.
- Organizar a los productores en figuras asociativas que les permita acceder a los distintos tipos de crédito y beneficios ofertados por las instituciones oficiales y privadas y canalizar sus propias iniciativas de desarrollo.
- Adoptar tecnologías de conservación y/o recuperación de los recursos naturales utilizados para la producción agropecuaria, evitando el deterioro del ambiente.
- Recomendar las figuras asociativas que fomenten la integración de tierras de uso agrícola para el desarrollo de proyectos rentables de beneficio social.

Objetivos del núcleo de formación:

Formar profesionales, enriquecer el propio campo disciplinar de desarrollo generando conocimiento, difundir los avances de cada campo de aplicación para resolver problemáticas socialmente relevantes y generar respuesta a campos emergentes de la formación profesional.



Objetivos del área curricular o disciplinaria:

- Adquirirá la facilidad de expresarse en el idioma inglés tanto en forma oral como escrita.
- Desarrollará la habilidad en el manejo de paquetes computacionales que le permitan elaborar sus trabajos de gabinete, así como su vinculación con diferentes instituciones y personas relacionadas con el ámbito agronómico a través del internet.

V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

Analizar y aplicar estrategias y técnicas que las organizaciones puedan llevar a cabo para brindar al capital humano un desarrollo profesional tanto a nivel organizacional como individual. Así como reconocer la inversión en el desarrollo del personal como un indicador aplicado a la calidad, mejoramiento de procesos, satisfacción del cliente e impacto en las metas organizacionales.

VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización

Unidad 1.

Objetivo: Identificar y analizar los antecedentes y conceptos del capital humano a fin de conocer su aplicación en las empresas.

- 1.1 Identificar y analizar los antecedentes y conceptos del capital humano a fin de conocer su aplicación en las empresas.

Unidad 2.

Objetivo: Aplicar estrategias de capital humano, para situar a las personas en el corazón de la empresa.

- 2.1 La realidad de la percepción humana
- 2.2 Los ciclos temporales de los cambios y el rendimiento humanos
- 2.3 El alma de las empresas

Unidad 3.

Objetivo: Diseño de programas de gestión del capital humano.



Disponer de un procedimiento de diseño que satisfaga las necesidades de la empresa en el diseño de programas de gestión de capital humano.

Unidad 4.

Objetivo: Implementar, dar seguimiento y evaluar un programa de desarrollo de Capital Humano, garantizando su éxito.

4.1 Adquirir los elementos teóricos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de los programas vinculándolos con los problemas actuales en las organizaciones.

Unidad 5.

Objetivo: Analizar el valor económico agregado del capital humano para mejorar la productividad

5.1 Conocer las variables de contabilidad del capital humano

VII. Sistema de Evaluación

PRIMER PARCIAL	SEGUNDO PARCIAL	EXAMEN DEPARTAMENTAL
70% Examen	70% Examen	100%
15% Casos Prácticos	15% Casos Prácticos	
15% Trabajos en equipo	15% Trabajos en equipo	

VIII. Acervo bibliográfico

Lester C.Thurow. "Inversión en capital humano"

Brian Eriedman, James hatch, David M. Walker. " Atraer, gestionar y retener el Capital Humano" Paidos 2000

Jac Fitz- enz. " El rol del Capital Humano" Deusto 2003

Joan Boada I Grau "Capital humano 52 casos prácticos" .EADA.2001

Noriega Chávez Margarita"Las reformas educativas y su financiamiento en el contexto de la globalización: El caso de México."



Plaza y Valdés editores. 2004

Lynda Gratton “Estrategias de Capital Humano” . Ed. Prentice mayo 2001

www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml - 52k El capital humano y la gestión por competencias

www.cegesti.org/exitoempresarial/publications/pub9102003 El valor económico agregado del Capital Humano

www.monografias.com/trabajos13/capintel/capintel.shtml - 48k El capital intelectual

www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/59/ctxtcaph.htm - □