



**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 Químico en Alimentos 2003**

**Programa de Estudios:**

**Relaciones Humanas**



**I. Datos de identificación**

Licenciatura

Unidad de aprendizaje  Clave

Carga académica	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="3"/>	<input type="text" value="6"/>
	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas	Créditos

Período escolar en que se ubica 

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Seriación	<input type="text" value="Ninguna"/>	<input type="text" value="Ninguna"/>
	UA Antecedente	UA Consecuente

**Tipo de Unidad de Aprendizaje**

Curso	<input checked="" type="checkbox"/>	Curso taller	<input 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**

Ingeniero Químico 2003	<input checked="" type="checkbox"/>	Químico 2003	<input checked="" type="checkbox"/>
Farmacéutico Biólogo 2006	<input checked="" type="checkbox"/>		

**Formación equivalente**

	Unidad de Aprendizaje
Ingeniero Químico 2003	<input type="text"/>
Químico 2003	<input type="text"/>
Farmacéutico Biólogo 2006	<input type="text"/>



## II. Presentación

El Plan de Estudios del Programa Educativo de Químico en Alimentos 2003, plantea un modelo educativo basado en competencias, para consolidar programas educativos pertinentes y de calidad. El Currículo con base en el modelo de innovación institucional se divide en tres áreas: la básica, la sustantiva y la integradora, en conjunto sustentan una formación profesional acorde a los tiempos actuales, de una sociedad cada vez más dinámica, participativa y demandante. De tal forma, que el egresado de este programa educativo será competente para participar en el diseño, desarrollo, comercialización e investigación de nuevos procesos y nuevos productos, y en la operación y optimización de plantas químicas, mostrando una actitud ética y responsable ante la sociedad.

El cambio es una constante en las organizaciones, y es el resultado de la aplicación de modelos organizativos y de administración para el manejo óptimo de los recursos materiales, económicos y humanos, del estilo de la gerencia, la cultura organizacional, de la aplicación de políticas emanadas en los contextos local, nacional e internacional en que se encienden las organizaciones.

Hoy en día, las políticas nacionales están orientadas a lograr mayor competitividad de las empresas porque ellas generarán empleos, que es uno de los elementos para impulsar el desarrollo del país, y motivo que generan cambios en las organizaciones; en los contextos internacional y nacional, diferentes organismos como la Organización para el Desarrollo Económico de los países (OCDE), la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demanda la aplicación de políticas y estrategias para un trabajo decente; para lo cual, las empresas demandan recursos humanos que poseen características altas de comunicación, sensibilidad y rapidez para la solución de los problemas con enfoque multidisciplinario y con la participación de multiactores.

El trabajo decente como lo señala la OIT (2008) se basa en “el reconocimiento de que éste es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, de democracias que producen para las personas y de crecimiento económico que aumenta las posibilidades de trabajos productivos y el desarrollo de las empresas.

Diferentes profesionales estudian a las organizaciones para conocer como aprenden, como cambian y las razones estructurales de dichos cambios y aprendizaje. Antropólogos, sociólogos y psicólogos, principalmente, han estudiado como a partir de la introducción de nuevos sistemas tecnológicos se han modificado valores, formas de trabajo, formas de colaboración, y organización, procesos de aprendizaje y de percepción y hasta la manera en



que se solucionan los conflictos.

Las nuevas tecnologías y enfoque del manejo de los recursos humanos tienen una fuerte influencia en el ámbito cultural de las sociedades, considerando también que estas nuevas tecnologías y enfoques son siempre moldeados por los ambientes culturales que las adoptan. Es el ser humano y la interacción con otros lo que modifica las estructuras, esta es la base del enfoque sociotécnico que se propone en la unidad de aprendizaje. La orientación que convine diferentes disciplinas busca una comprensión amplia de las relaciones humanas en el ámbito del trabajo.

La formación en el trabajo como lo demanda el modelo de innovación educativa del país, no se trata de la incrustación de información en la mente de los individuos, sino en la ampliación de las posibilidades para entender y actuar en el contexto real; así busca fomentar en los alumnos que valoren su profesión, para mejorarla, enriquecerla y ensamblarla con la de otros, y para participar en la solución de problemas que demanda la sociedad.

La unidad de aprendizaje se divide en tres partes, que se estructuraron para la comprensión de las bases teóricas de las relaciones humanas en el trabajo, en una organización. La primera parte aborda conceptos basados en los enfoques de la psicología, sociología y antropología. La segunda parte contempla técnicas grupales que son empleadas para facilitar la comunicación entre las personas, la obtención de información, realización de proyectos y toma de decisiones; en la última parte, se revisan recursos empleados para definir la trayectoria profesional y la solicitud de empleo.

La unidad de aprendizaje de Relaciones Humanas se considera en el ámbito de la formación profesional de carácter social, humanista y científico de los alumnos del programa educativo de Químico en Alimentos.

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

**Núcleo de formación:** Integral

**Área Curricular:** Ciencias Sociales y Humanidades

**Carácter de la UA:** Obligatoria

### IV. Objetivos de la formación profesional.

**Objetivos del programa educativo:**



Formará profesionales que poseerán una formación integral: básica en matemáticas, física, biología y química, sólida en ciencia y tecnología de los alimentos; complementada con disciplinas de las ciencias ambientales, sociales y humanidades, que le permitirán incorporarse al ejercicio profesional para participar en la solución de problemas relacionados con los alimentos en beneficio de la sociedad.

### **Objetivos del núcleo de formación:**

Proporcionar una visión integradora-aplicativa de carácter interdisciplinario, e inclusive trasdisciplinario, que complementa y orienta la formación al permitir opciones para su ejercicio profesional y la iniciación en el proceso investigativo.

### **Objetivos del área curricular o disciplinaria:**

Comprender la dinámica de la sociedad e integrarse a ella de manera comprometida.

### **V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.**

Favorece el desarrollo profesional mediante la comprensión y análisis de las bases teóricas mediante un enfoque sociotécnico de las Relaciones Humanas en el trabajo, que le permitirá valorar, mejorar y enriquecer su participación en el trabajo de manera individual con otras personas, y favorecerá su disposición al cambio, y a la realización de proyectos con diferentes actores manteniendo una actitud propositiva, ética y de respeto de sí mismo, en la interacción social con otras personas y del entorno.

### **VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización**

#### **Unidad 1. Bases teóricas del comportamiento humano en el trabajo**

- 1.1 Los conceptos básicos del comportamiento humano: personalidad, actitud y valores
- 1.2 El concepto de trabajo decente
- 1.3 La teoría de la motivación de MASLOV en el ámbito del trabajo
- 1.4 El enfoque del aprendizaje tecnológico en la organización
- 1.5 La cultura en el trabajo y en la organización

#### **Unidad 2. Técnicas grupales en el trabajo**



- 2.1 Las bases del empleo de técnicas grupales en el trabajo
- 2.2 Las técnicas para la presentación de información
- 2.3 Las técnicas para gestionar, identificar y compartir información
- 2.4 Las técnicas para generar ideas y realización de proyectos

### **Unidad 3.** Recursos para dirigir la trayectoria profesional y la solicitud de empleo

- 3.1 Las redes sociales
- 3.2 Las estrategias para dirigir la trayectoria profesional
- 3.3 El curriculum vitae, nuevo enfoque
- 3.4 La entrevista (comunicación verbal y no verbal)

## **VII. Sistema de evaluación**

La calificación se integrará mediante: Primera evaluación 30%; segunda evaluación 30% y Final 40%.

Las evaluaciones se realizarán a través de:

- Elaboración de trabajos escritos y/o gráficos (70%)
- Escala, que consiste de la realización de trabajos cortos y participación en las técnicas grupales relacionadas con la unidad de aprendizaje (30%).

Los alumnos que obtengan un promedio de 8.0 o mayor (en escala de 0 a 10) en las dos primeras evaluaciones quedarán exentos del examen final y dicho promedio será la calificación ordinaria del curso.

## **VIII. Acervo bibliográfico**

### **Básica**

Bueno, Carmen y Santos, María Josefa (Coords.) (2003). Nuevas tecnologías y cultura. Tecnología, ciencia, naturaleza y sociedad. México: Anthropos. Universidad Iberoamericana.

Clifford, Geertz (2005) La interpretación de las culturas. Barcelona, España: Gedisa.



Davis, Keith y Newstrom, John W. (2003). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGrawHill.

Dubrin, Andrew J. Relaciones Humanas, Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Person, Prentice Hall.

Gaynor, Gerard (1999). Manual de Gestión Tecnológica. Una estrategia para la competitividad de las empresas. Colombia: McGrawHill.

Gil, Rodríguez Francisco y Alcover, de la Hera Carlos María (Coords.) (2004). España: Pirámide

### **Complementaria**

Elvira, Marta y Dávila Anabella (2005) Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. España. Madrid: Universia Business Review. Pp 28-45.

D'Iribame, Philippe (2001) Administración y culturas políticas. En Gestión Política Pública. Núm. 001. Centro de Investigación y Docencia Económicas. México: CIDE.

OIT [www.oit.org](http://www.oit.org)

UNESCO [www.unesco.org](http://www.unesco.org)

OCDE [www.ocde.org](http://www.ocde.org)