



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 en Administración 2003

Programa de Estudios:

Desarrollo del Capital Humano



I. Datos de identificación

Licenciatura **Administración 2003**

Unidad de aprendizaje **Desarrollo del Capital Humano** Clave **L30079**

Carga académica	3	1	4	7
	Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas	Créditos

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

Seriación	Administración de Recursos Humanos	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

Contaduría 2003	<input type="checkbox"/>	Informática Administrativa 2003	<input type="checkbox"/>
Mercadotecnia 2010	<input type="checkbox"/>		

Formación equivalente

	Unidad de Aprendizaje
Contaduría 2003	<input type="text"/>
Informática Administrativa 2003	<input type="text"/>
Mercadotecnia 2010	<input type="text"/>



II. Presentación

Las empresas que han sido capaces de darse cuenta de que las personas son el capital fundamental y lo máspreciado que tienen, saben también que trabajando en equipo se obtienen resultados 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 internos 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 tomadas en cuenta.

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de los trabajadores. Estas desarrollo en las capacidades se adquiere con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades 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 del capital físico ordinario (herramientas máquinas, 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: **Sustantivo**

Área Curricular: **Recursos Humanos**

Carácter de la UA: **Obligatoria**



IV. Objetivos de la formación profesional.

Objetivos del programa educativo:

Formar profesionales éticos con capacidad para enfrentar los retos y cambios de las nuevas tendencias en el campo de la administración con una visión estratégica, sentido humanista y aplicando las técnicas y herramientas administrativas bajo un enfoque sistemático en el manejo de recursos, con especial énfasis en el ser humano y su entorno.

Al término de la carrera el alumno:

Poseerá nuevos paradigmas de la ciencia administrativa como liderazgo participativo, trabajo en equipos interdisciplinarios y cultura de calidad.

Dispondrá de una formación que incluya conocimientos en disciplinas relacionadas con la administración, como informática, economía, ciencias sociales y el dominio de al menos un idioma extranjero, lo que le permitirá desarrollarse profesionalmente con una visión más amplia.

Manifestará un interés emprendedor para el diseño, creación y desarrollo de empresas.

Hará uso de sistemas de información para la toma de decisiones, apoyándose en tecnología informativa.

Visualizará la unidad productora de bienes y servicios como elemento básico del desarrollo económico, analizando las relaciones concretas entre los sistemas productivos y su entorno.

Poseerá valores éticos y humanísticos, vocación de servicio y sensibilidad a la sociedad y sensibilidad para detectar y proponer soluciones interdisciplinarias a los problemas económicos y sociales relacionados con su campo profesional.

Tendrá los conocimientos necesarios de su disciplina para desarrollarse en el entorno económico cada día más competitivo y globalizado.

Desarrollará la habilidad de autoaprendizaje y superación constante.

Objetivos del núcleo de formación:

Introducir y formar a los estudiantes en las ciencias y las disciplinas del conocimiento en donde se ubica la profesión de la administración.

Objetivos del área curricular o disciplinaria:

Emplear los conocimientos y herramientas relativas a: reclutamiento, selección, integración, contratación, capacitación y desarrollo de los recursos humanos en organizaciones tanto públicas como privadas.



V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

El alumno:

Analizará y aplicará estrategias y técnicas que las organizaciones llevan 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. Antecedentes y conceptos del capital humano.

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

- 1.1 Concepto y origen del capital humano.
- 1.2 Importancia y fines de la administración del capital humano.
- 1.3 Organización del área del capital humano.
- 1.4 Estilos de gestión de la Administración del capital humano.
- 1.5 La gestión de competencias y el Capital Humano.
- 1.6 Facetas del capital humano.
- 1.7 El nuevo rol del gerente de capital humano.

Unidad 2. Estrategias de capital humano.

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 El alma de las empresas.
- 2.3 Los ciclos temporales de los cambios y el rendimiento humano.
- 2.4 Resistencia al cambio.
- 2.5 Aprendizaje organizacional.



Unidad 3. Diseño de programas de gestión del capital humano.

Objetivo: Diseño de programas de gestión del capital humano

- 3.1 Etapas para establecer un sistema de gestión por competencias.
- 3.2 Procedimiento(s) de diseño de programas de gestión de capital humano.
- 3.3 Aplicación de la matriz 5

Unidad 4. Implementar, dar seguimiento y evaluar un programa de capital humano.

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 aplicación y detección de necesidades de la empresa.
- 4.2 Implantación, seguimiento y evaluación de los programas vinculándolos con los problemas actuales en las organizaciones.

Unidad 5. Valor económico agregado del capital humano.

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

- 5.1 Indicadores de gestión del Capital Humano.
- 5.2 Conocer las variables de contabilidad del capital humano.
- 5.3 Evaluación del Capital Humano.

VII. Sistema de Evaluación

VIII. Acervo Bibliográfico

1. Eriedman Brian y otros, 2000: Atraer, gestionar y retener el capital humano: Paidos.
2. Fitz Jac, 2003: El rol del capital humano: Deusto.
4. Munch Lourdes, 2006: Administración de capital humano,
5. México, D.F. : Trillas.



6. Munch Lourdes, 2005: Administración y estilos de gestión,
7. México, D.F.:Trillas
8. 5. Thurow C. Lester: Inversión en capital humano.
9. Boada Joan, 2001: Capital humano, 52 casos prácticos:
- 10.EADA.
- 11.Gratton Lynda,2001: Estrategias de capital humano:
- 12.Prentice Hall.
- 13.Noriega Chávez Margarita, 2004: Las reformas educativas y
- 14.su financiamiento en el contexto de la globalización : el caso
- 15.de México, México, D.F. : Plaza y Valdés.
- 16.www.gestiopolis.com/canales/
- 17.gerencial/articulos/59/ctxtcaph.htm -
- 18.El capital humano y la gestión por competencias:
- 19.www.monografias.com/trabajos6/gepo/gepo.shtml
- 20.El capital intelectual:
- 21.www.monografias.com/trabajos13/capintel/capintel.shtml
- 22.El valor económico agregado del Capital Humano:
- 23.www.cegesti.org/exitoempresarial/publications/pub9102003