



**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 Industrial 2003**

**Programa de Estudios:**

**Administración de Recursos Humanos**



**I. Datos de identificación**

Licenciatura **Ingeniero Agrónomo Industrial 2003**

Unidad de aprendizaje **Administración de Recursos Humanos** Clave **L31315**

Carga académica      
Horas teóricas Horas prácticas Total de horas Créditos

Período escolar en que se ubica

Seriación    
UA Antecedente UA Consecuente

**Tipo de Unidad de Aprendizaje**

Curso  Curso taller   
Seminario  Taller   
Laboratorio  Práctica profesional   
Otro tipo (especificar)

**Modalidad educativa**

Escolarizada. Sistema rígido  No escolarizada. Sistema virtual   
Escolarizada. Sistema flexible  No escolarizada. Sistema a distancia   
No escolarizada. Sistema abierto  Mixta (especificar)

**Formación común**

T.S.U. en Arboricultura 2012  Agrónomo en Floricultura 2004   
Agrónomo Fitotecnista 2003

**Formación equivalente**

**Unidad de Aprendizaje**

T.S.U. en Arboricultura 2012   
Agrónomo en Floricultura 2004   
Agrónomo Fitotecnista 2003



## II. Presentación

La administración de recursos humanos (ARH) constituye una extensión y complemento de las funciones para dirigir el personal que se desarrollan en el área de administración del personal en general y particularmente en las explotaciones florícolas: selección, entrenamiento y estímulos o motivaciones. Además de estas funciones, la ARH tiene una orientación más integral porque persigue administrar el personal con nuevas herramientas y principios que tengan en cuenta la conducta humana y cómo aplicar esos conocimientos para la mayor eficiencia del TALENTO HUMANO. Podemos decir que la ARH es la interacción dinámica entre las funciones del área del personal y los objetivos de la organización, es decir que la planeación de los RECURSOS HUMANOS, debe estar coordinada con la estrategia organizacional.

La organización logra su objetivo mediante la combinación efectiva y eficiente de sus recursos para poner en práctica sus estrategias. Pese a esto, un elemento central de toda estrategia y del uso de cualquier recurso, lo constituyen el personal que prepara y lleva a cabo la estrategia.

Los administradores y los profesionales de las áreas relacionadas con la Administración de Recursos Humanos comparten la responsabilidad de mejorar de manera continua la contribución de las personas a las organizaciones.

Es por ello que la Administración de Recursos Humanos cumplirá un papel estratégico dentro de las organizaciones en el siglo XXI. Precisamente allí será donde los especialistas deberán insertarse como profesionales modernos y competitivos.

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

<b>Núcleo de formación:</b>	<b>Integral</b>
<b>Área Curricular:</b>	<b>Socioeconómica</b>
<b>Carácter de la UA:</b>	<b>Optativa</b>

## IV. Objetivos de la formación profesional.

### Objetivos del programa educativo:

Formar talentos humanos que sean capaces de:

- Manejar, acondicionar, conservar y transformar productos provenientes del campo, que coadyuven al incremento de los ingresos que los agricultores, generen empleos y den valor agregado a la producción, todo ello con base en el diseño y proyección de agroindustrias rurales.



- Formular estudios de factibilidad que comprendan los aspectos de mercado, comercialización infraestructura y financiamiento que den respuesta a las necesidades de un mercado laboral globalizado.
- Incursionar en el desarrollo y organización de los productores, con estricto respeto a su idiosincrasia.
- Desarrollar habilidades para que se transformen en agentes de cambio, líderes de su profesión.
- Ser creativos en el diseño, construcción y ejecución de proyectos agroindustriales diversos.
- Participar en proyectos que coadyuven en el desarrollo sostenible y que promueva la competitividad y la eficiencia en las actividades agroindustriales sin afectar los recursos naturales.
- Contar con habilidades de comunicación oral, escrita y electrónica.
- Rescatar, preservar, difundir y vincular la cultura agroindustrial a través de actividades de extensión universitaria y de publicaciones.

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

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

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

- Proporcionar las herramientas cognitivas que le permitan integrar los principios económicos y administrativos en la realización de proyectos para interactuar en la problemática social.
- Manejar los sistemas agroindustriales sostenibles considerando aspectos sociales, culturales y económicos que inciden sobre los recursos naturales y que propician el desarrollo armónico de los pueblos.
- Implementar proyectos productivos con viabilidad social, técnica y de inversión, que posibiliten la integración de los diferentes sectores de la población al terreno productivo.
- Desarrollar trabajos individuales o grupales mediante el uso del método científico.



## V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

Comprende la importancia de la administración de recursos humanos en una organización.

Analizará y aplicar las técnicas de administración de recursos humanos que faciliten los procesos de recursos humanos que faciliten los procesos de reclutamiento, selección, administración, capacitación y desarrollo del personal dentro de las organizaciones.

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

### Unidad 1.

**Objetivo:** Analizar la importancia de la planeación de recursos humanos y sus diferentes modelos, como primera etapa de los procesos de administración de recursos humanos.

- 1.1 El proceso de la administración de RRHH
- 1.2 Comportamiento del individuo, sus actitudes y valores.
- 1.3 Analizar a las personas y su relación de intercambio con las organizaciones

### Unidad 2.

**Objetivo:** Conocer la organización de los recursos humanos, para identificar su carácter múltiple y contingencial, su función de línea y staff, funciones, políticas y dificultades.

- 2.1 Conceptualizar la planeación estratégica de recursos humanos analizando sus diferentes modelos.
- 2.2 Pensamiento estratégico
- 2.2 Planeación estratégica
- 2.3 Flujo de personal

### Unidad 3.

**Objetivo:** Analizar el proceso de integración de recursos humanos, conociendo el análisis de puesto, reclutamiento, selección, contratación e inducción.



3.1 Conocer el carácter múltiple y contingencial de la administración de recursos humanos.

3.2 Conceptualizar la administración de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff.

3.3 Comprender el proceso, funciones, políticas y las dificultades a las que se enfrenta la administración recursos humanos.

#### **Unidad 4.**

**Objetivo:** Identificar la importancia del proceso de capacitación, disposiciones legales, diagnóstico de necesidades.

4.1 Proceso de capacitación, disposiciones legales, diagnóstico, necesidades de capacitación, métodos y programas.

4.2 Analizar la función de desarrollo, concepto de carrera dentro del área de recursos humanos.

4.3 Analizar la función de desarrollo dentro de un esquema de gestión y competencias.

#### **Unidad 5.**

**Objetivo:** Conocer la administración de las relaciones laborales en las empresas.

5.1 Conceptualizar el marco legal de las relaciones laborales.

5.2 Analizar los diferentes sindicatos que existen.

5.3 Conocer el proceso de huelga

5.4 Determinar los diferentes contratos colectivos.

#### **Unidad 6.**

**Objetivo:** Mediante la evaluación del desempeño, conocer los diferentes criterios para el desarrollo de recursos humanos.

6.1 Conceptualizar la evaluación del desempeño, definiendo sus objetivos y métodos de desempeño.

### **VII. Sistema de Evaluación**

Asistencia 40%

Actividades en clase (Portafolio de evidencias) 20%

Trabajos de campo y extra clase 40%

Total 100%



## VIII. Acervo bibliográfico

Davis. Keith, John W. Newstraon "Comportamiento Humano en el trabajo" 11ª ed. Editorial Mc Graw Hill. México. 2003.

Alles, Martha "Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por competencias" 3ª ed. Editorial Granica, Argentina, 2002

Davis, Keith, William B. Werhter, Jr "Administración de personal y recursos humanos" 5ª ed. Editorial Mc. Graw Hill, México 2000

Arias, García Fernando, "Administración de recursos humanos" 5ª ed. Editorial Trillas, México 2001

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil del D.F.

Ley Federal del Trabajo

Chiavenato Adalberto. Gestión del talento humano, Editorial Graw Hill. 2002

Bohlander, G. Snell, S. "Administración de recursos humanos" 12ª ed. Editorial Thomson learning, México. 2001

Deskmen Gary "Administración de personal 8ª ed. Editorial Pearson Prentice Hall, México. 2001

Gómez – Mejía, Luís R. Balking David B "Dirección y gestión de recursos humanos" 3e. Ed. Editorial Prentice Hall, México 2002