



**FACULTAD DE CIENCIAS AGRÍCOLAS**  
**INGENIERO AGRÓNOMO EN FLORICULTURA**  
**TERCER SEMESTRE**

UNIDAD DE APRENDIZAJE:

**RECURSOS HUMANOS**  
SEGUNDA PARTE

**EL PROCESO DE INTEGRACIÓN**  
**[INDUCCIÓN]**  
**DEL RECURSO HUMANO**  
**A LA EMPRESA**  
**[CULTURA ORGANIZACIONAL]**

*AUTOR:*  
*DR. EN G. Y A. P. JESÚS HERNÁNDEZ ÁVILA*

# ÍNDICE DE CONTENIDO

	DIPOSITIVA
<b>PRESENTACIÓN</b>	4
<b>OBJETIVOS</b>	6
<b>GUIA DE USO</b>	7
<b>DESARROLLO RURAL.- Definición, participación, gestión, organización, grupos prioritarios</b>	9
<b>LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES UNA ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO RURAL.- Diagnóstico</b>	14
<b>PROSPECTIVA PARA LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES</b>	17
<b>ELEMENTOS ECONÓMICOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES</b>	21
<b>DEFINICIÓN DE EMPRESA.- EMPRESA AGROPECUARIA</b>	25
<b>LAS EMPRESAS PUEDAN CLASIFICARSE SEGÚN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA QUE DESARROLLAN</b>	31
<b>POLÍTICAS [PUBLICAS] AGROPECUARIAS EN LA O P</b>	34
<b>INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA POLÍTICA AGROPECUARIA</b>	41
<b>FUNCIONES DE ALGUNAS INSTITUCIONES EN LA O P</b>	42

# ÍNDICE DE CONTENIDO

	DIAPOSITIVA
<b>ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA PARA LA ORGANIZACIÓN DE PRODUCTORES</b>	45
<b>CAPITAL HUMANO EN LA O P</b>	46
<b>EL DEBER SER DEL ORGANIZADOR [ADMINISTRADOR] DE ASOCIACIONES DE PRODUCTORES</b>	47
<b>PROCESO ADMINISTRATIVO PARA LAS O P.- Planeación, Organización, Dirección, Control y [Planeación Estratégica]</b>	49
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	56

# **P R E S E N T A C I O N**

**La cultura organizacional y la administración del talento humano en las organizaciones de productores en general y de forma particular las del medio rural requieren una formación de sus recursos humanos bajo esquemas de competitividad cuyos elementos humanos sean capaces de generar mejores dividendos a las empresas agropecuarias por lo que se debe contar con procesos definidos para seleccionar, contratar, capacitarles y genera una cultura organizacional que les permita sentir y ser parte de la empresa para que de forma conjunta generen procesos de mejora continua y sea un corporativo de éxito.**

**El Objetivo de RRHH., es ayudar a las personas y a las organizaciones a lograr sus metas.**

**La globalización, la creciente diversidad de la fuerza de trabajo, entre otros determinan nuevos retos para el administrador (gerente) de recursos humanos.**

# **P R E S E N T A C I O N**

**Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de cumplir la misión de un profesionalista dedicado a la Ingeniería Agronómica.**

**Bajo esta premisa en nuestra Institución educativa se imparte la Unidad de aprendizaje RECURSOS HUMANOS para formar Ingenieros Agrónomos en Floricultura con un perfil académico que respondan a las necesidades de la sociedad a través de su ejercicio profesional, en aras de elevar la calidad de vida del productor AGROPECUARIO y de manera muy especial al de la actividad florícola, cuya expansión y producción son detonantes de la región..**

# OBJETIVOS

- ❑ Aprenderá, conocerá e identificara la importancia de la cultura organizacional en la administración de los RECURSOS HUMANOS en la estructura funcional de la Empresa.
- ❑ La ARH, le permitirá al estudiante identificar la extensión y complemento de las funciones para dirigir el personal que se desarrollan en las empresas: selección, capacitación, identidad y sentido de pertenencia
- ❑ Coadyuvará en el diseño y formulación de políticas y estrategias de las Organizaciones para generar una CULTURA ORGANIZACIONAL *ad hoc*.
- ❑ Supervisara el proceso de definición de objetivos operacionales, teniendo en cuenta la misión, visión, valores de la empresa.
- ❑ Deberá conocer estrategias de empresas florícolas en cuanto a la aplicación y éxito de su cultura organizacional.

# GUÍA DE USO

Los contenidos de esta guía, se desarrollan con base en el programa de estudios por competencias de la unidad de aprendizaje: **RECURSOS HUMANOS;** en dos **PARTES CORRESPONDIENTES A LA CAPACITACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL de los RRHH EN LOS PROCESOS DE MEJORA CONTINUA PARA EL ÉXITO DEL TALENTO HUMANO EN LA CORPORACION;** las cuales requieren del apoyo de material sintético, pertinente y en ocasiones grafico: visitas a **DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS EN LOS SECTORES: publico, privado y social,** que permitan al alumno generar una total atención y propicien un cambio de conducta con fundamento en los conceptos y aplicaciones de estrategias, métodos y políticas gerenciales para el manejo **eficiente y eficaz de los RRHH.**

# GUÍA DE USO

La secuencia de la presente serie de diapositivas, conjuntamente con una guía de apuntes, **NAVEGACIÓN DE PAGINAS WEB *ad hoc*, INTERNET** y la proyección de videos, ponencias de expertos, **Y VISITA A EMPRESAS AGROPECUARIAS Y EN PARTICULAR A LAS QUE SE DEDICAN A PRODUCIR FLORES, como FLORES CHILTEPEC, FLORES TETELA,** entre otros; se pretende lograr que asimile y obtenga conocimientos y técnicas que genere en el joven estudiante competencias **EN EL Área de RRHH;** para dar cumplimiento y cobertura a los objetivos planteados.



## ¿QUÉ ES EL CAPITAL HUMANO?

En el mundo organizacional de hoy día se oyen con mucha frecuencia expresiones

- ✓ “La gente es nuestro capital máspreciado” “Nuestra estrategia está basada en el conocimiento”
- ✓ “Las personas son todo lo que poseemos”
- ✓ “Nuestra estrategia está basada en el manejo del capital humano”
- ✓ “Hemos aprendido a manejar el capital intelectual”
- ✓ “Aplicamos la inteligencia emocional en los procesos de liderazgo y gerencia”

## CAPITAL HUMANO

**Los recursos humanos son la mayor fuente de poder para las compañías". Así inició su conferencia la profesora de la Harvard Business School Rosabeth Moss Kanter, Toda organización para competir hoy necesita imaginación y nuevas ideas.**



" Anything can look like a failure in the middle. Pushing through this challenging mid-point is the only path to success. "

*Rosabeth Moss Kanter, Professor,  
Harvard Business School*

#WomensDay citi

"A vision is not just a picture of what could be; it is an appeal to our better selves, a call to become something more."

Rosabeth Moss Kanter

happytoinspire

MASS MOMENTUM   
Highlighting the Innovation Hub

## LAS ORGANIZACIONES Y EL CAPITAL HUMANO

"Las organizaciones están hambrientas de talento y necesitan personas que analicen nuevas maneras de hacer mejor las cosas. Para ello, es necesario que la dirección facilite la puesta en marcha de estas ideas".

### Concepto Gestión del Talento Humano.....

#### DEFINICION

*"La Gestión del Talento Humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales".*

*(Chiavenato, 2002)*



## CAPITAL HUMANO [Moss Kanter]



**Moss Kanter (Considerada como una de las cincuenta mujeres más influyentes en el mundo de los Recursos Humanos).**

**Profundizó en los retos estratégicos que las empresas del nuevo milenio necesitan para el éxito:**

**Que se rodee de tres activos directamente relacionados con la capacidad intelectual que denomina "las 4 ces":**

### El ADN del Liderazgo

- Rosa Beth Moss Kanter: Las 4 Cs



The diagram illustrates the '4 Cs' of leadership. A central blue circle labeled 'Credibilidad' is surrounded by four smaller blue circles: 'Consistencia' at the top, 'Competencia' at the bottom, 'Cariño (Care)' on the left, and 'Congruencia' on the right.



## CAPITAL HUMANO [Linda Gratton]

**Linda Gratton, autora de Estrategias de Capital Humano, afirma que el principal valor del ser humano es la inteligencia emocional.**



**Cree que colocar a las personas en el centro del éxito influye en la manera en que pensamos sobre las empresas y en lo que hacemos con ellas.**

Ayudar a las personas que conforman la organización a entender y acrecentar su capacidad emocional, debe formar parte de las prácticas gerenciales de las empresas que desean colocar a las personas como el centro de su estrategia

image.slidesharecdn.com/laspersonasnelcorazndelaestrategia-120419202908-phpapp02/95/pedro-espino-vargas-las-personas-en-el-corazon-de-la-estrategia-30-728.jpg?cb=1334867439

# CAPITAL HUMANO

Linda Gratton, explica cuáles son las características del capital humano, qué nos hace distintos del dinero y qué consecuencias tienen esas diferencias. Asegura que existen tres principios: Que el ser humano funciona en el tiempo, Busca significados, tiene alma y.....

Que deben estar presentes en las bases de la filosofía de todas las organizaciones.

Entornos Innovadores – Hot Spots (Lynda Gratton)

Mentalidad de cooperación × Expansión de las barreras organizativas × Propósito, razón de ser × Capacidad productiva = INNOVACIÓN

- Las personas se sienten motivadas y entusiasmadas cuando comparten conocimientos y cuando aprenden de otros.
- Entre más involucrados emocionalmente estén, más comprometen su capital intelectual.
- Cuando ven a otros emocionados con un tema, más se emocionan y comprometen.
- Varias personas emocionadas y comprometidas en un mismo fin, generan redes sociales fuertes.

Capital Intelectual

Capital Social

Capital Emocional

Continuada

Formación de la medida para actualizar conocimientos y desarrollar competencias.

Universidad del Rosario

[http://images.slideplayer.es/19/6039220/slides/slide\\_34.jpg](http://images.slideplayer.es/19/6039220/slides/slide_34.jpg)

# CAPITAL HUMANO

**Sin embargo, el resultado de investigaciones muy serias en el ámbito organizacional ha demostrado que los miembros de la estructura informal no se sienten tratados como si en realidad fuesen el capital más importante dentro de las organizaciones**

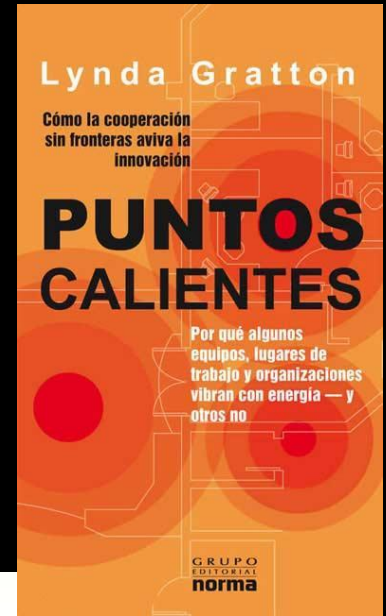


**CAPITAL HUMANO**  
Lo más importante es la gente

[http://1.bp.blogspot.com/-JIRLIsEm\\_48/UwObqaOnxil/AAAAAAAAADg/74TNo1Jio3s/s1600/Dibujo.bmp](http://1.bp.blogspot.com/-JIRLIsEm_48/UwObqaOnxil/AAAAAAAAADg/74TNo1Jio3s/s1600/Dibujo.bmp)

# CAPITAL HUMANO

Tal vez esto está sucediendo en el mundo empresarial, debido a que un número considerable de los líderes de esas organizaciones son expertos en administrar el capital financiero y tecnológico y, todavía no han aprendido a “gerenciar” el capital intelectual, por cuanto no conocen a ciencia cierta el significado de dicha expresión.





# COMPETENCIA

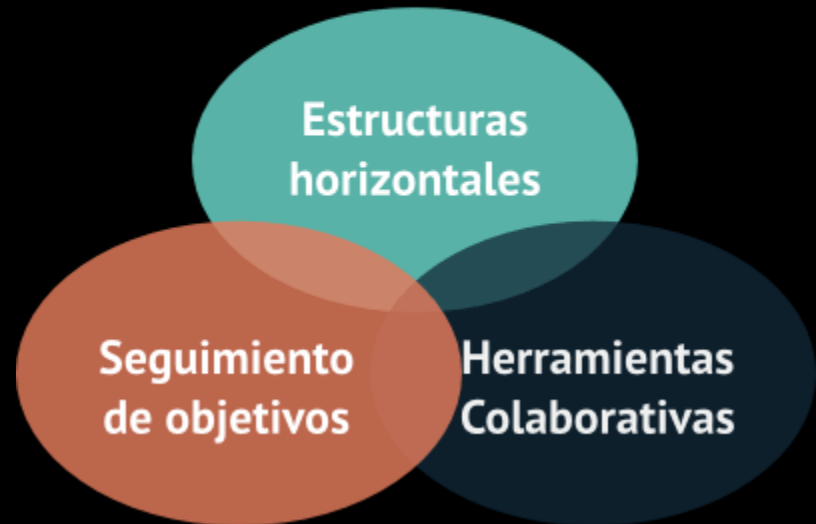
**Los empleados de las compañías necesitan hoy muchas más aptitudes y talentos que antes, y para competir tienen que contar con plantillas con las mayores aptitudes posibles. A mayor nivel y calidad de servicio, mayor nivel de competencia de los empleados.**



# CONEXIONES

**El otro elemento esencial en las compañías en este periodo de globalización es la capacidad de conexión entre ellas, la colaboración interna de los departamentos y las alianzas.**

Nueva cultura empresarial:  
Trabajo colaborativo



# CAPITAL INTELECTUAL

El mexicano L. Valdés, conceptúa el Capital Intelectual de la siguiente manera: “Es todo inventario de conocimientos generados por la empresa y expresado como tecnología: patentes, mejora de procesos, productos y servicios; información: conocimiento de clientes, proveedores, competencia, entorno y oportunidades; y habilidades desarrolladas en el personal: solución de problemas en equipo, comunicación, manejo de conflictos, desarrollo de la inteligencia. Todo unido y orientado a crear valor agregado de forma continua para el cliente”.

» Capital Intelectual (CI)

*¿Cómo voy? ¿Voy Bien?*



*“Evaluación del Capital Intelectual”*

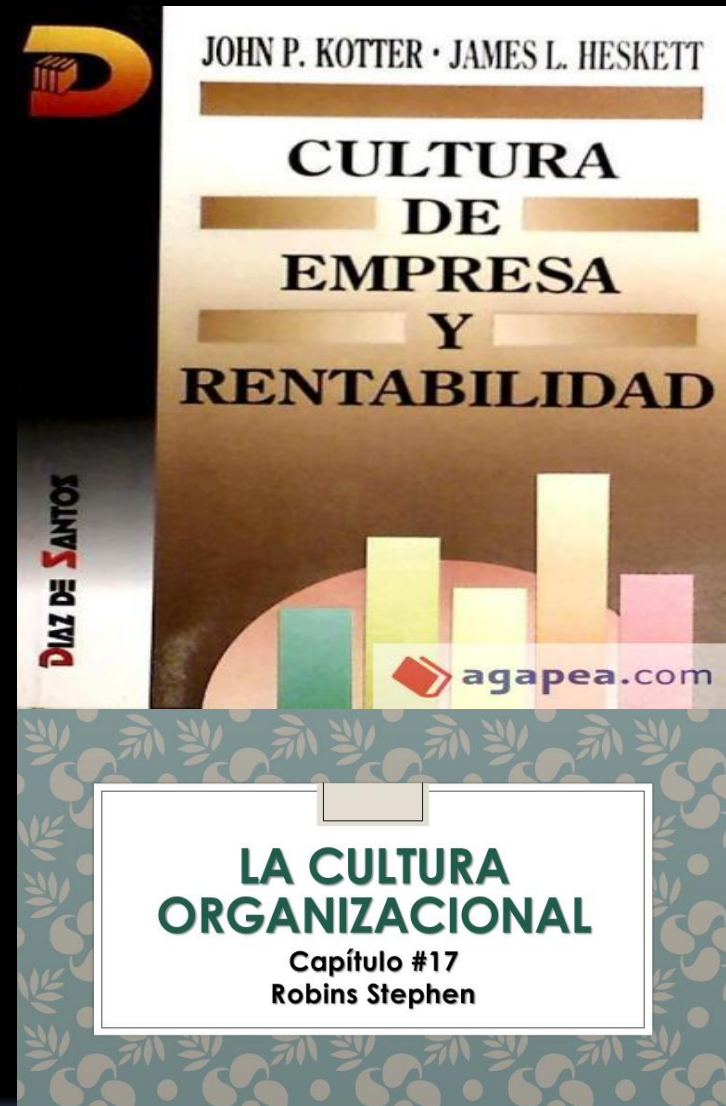
GC ROMAN - KM  
[http://images.slideplayer.es/12/3514265/slides/slide\\_3.jpg](http://images.slideplayer.es/12/3514265/slides/slide_3.jpg) 3

Valor intangible de la organización y ... para tener éxito en la cultura de la organización

# NUEVAS REGLAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

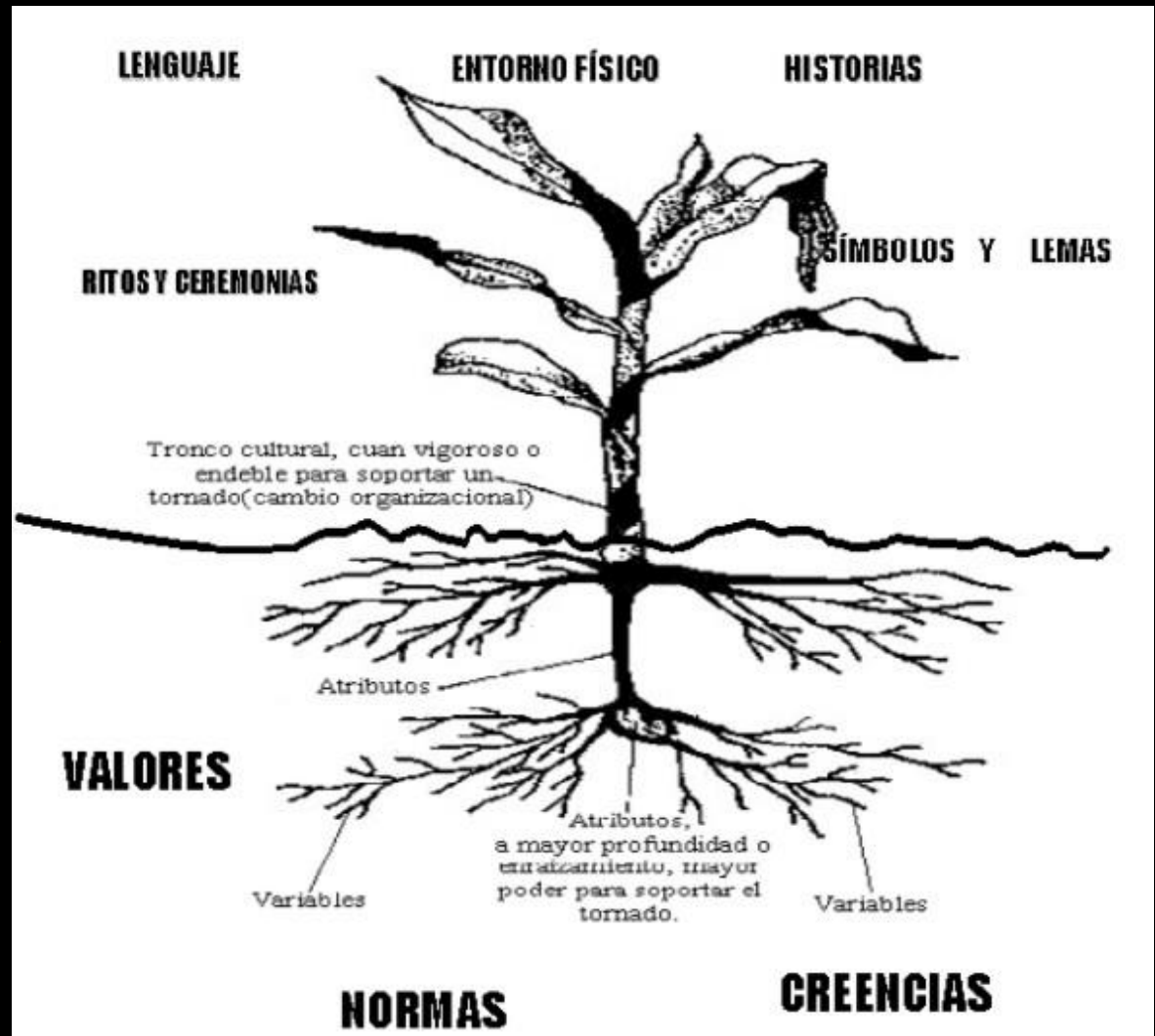
**Entre las nuevas reglas del juego organizacional figuran las siguientes:**

- a) La mayor parte del valor agregado en los productos y servicios es derivado del conocimiento e inteligencia;**
- b) La información como insumo básico de producción;**
- c) La tecnología y la revolución de los negocios y**
- d) La rapidez en la cual debe moverse la nueva estrategia empresarial.**



# NUEVAS REGLAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Las organizaciones que tengan la capacidad de entender mejor estas reglas desarrollarán rápidamente sus respectivas ventajas competitivas y las que las ignoren estarán en franca desventaja.



<https://cultorganizacional.files.wordpress.com/2012/11/f05054072.jpg>



## COMPETENCIAS: LENGUAJE DEL TALENTO

**No debemos olvidar que las competencias, que son el lenguaje del talento, se crearon para eliminar la inteligencia del C.I. (cociente intelectual) como predictor del éxito, básicamente porque no predice gran cosa.**



[http://4.bp.blogspot.com/-OZt-hhx59t0/U1O8apVGKyl/AAAAAAAAAzk/I9zNGEkBTPA/s1600/Captura+de+pantalla+2014-04-19+a+la\(s\)+23.21.21.png](http://4.bp.blogspot.com/-OZt-hhx59t0/U1O8apVGKyl/AAAAAAAAAzk/I9zNGEkBTPA/s1600/Captura+de+pantalla+2014-04-19+a+la(s)+23.21.21.png)

# EL SER HUMANO

**Sabemos que:**

**El ser humano es la única fuente posible de creación de valor.**

**Las organizaciones son conglomerados de seres humanos.**

**La ventaja competitiva de cualquier empresa radica en su gente.**

***La gente hace la estrategia, no la estrategia a la gente.***



<http://www.gsh.com.co/wp-content/uploads/2016/02/Recursos-Humanos-3.jpg>



<http://www.effective-research.com/wpnew/wp-content/uploads/2013/04/team-ideas.jpg>

# ¿CUÁL ES LA CLAVE DEL ÉXITO DE LAS ORGANIZACIONES?



**Gente, gente, gente.**



**Aplican la misión seriamente.**



**Saben que el éxito atrae a la mejor gente y la gente sostiene el éxito.**



**Identifican exactamente el tipo de gente que están buscando.**



**Ven el plan de carrera como una inversión.**



**Promueven al personal interno.**



**Recompensan el buen desempeño.**



**Miden la satisfacción del personal.**





# APLICAN LA MISIÓN SERIAMENTE.



**La misión, los valores y la cultura corporativa están definidas y sirven para alinear los sistemas administrativos, estructuras, procesos, programas y políticas dentro de la organización.**



**Existe claridad entre la cultura y las conductas individuales**



**La conducta deseable se define, se sustenta, se reconoce y se recompensa consistentemente en la organización.**



# EL ÉXITO ATRAE A LA MEJOR GENTE Y LA GENTE SOSTIENE EL ÉXITO



**Claro enlace entre el éxito organizacional y la habilidad para atraer y retener a personal con potencial.**



**Habilidad de la organización para aprovechar su éxito para atraer un flujo interrumpido del mejor talento que existe.**



**“La gente buena quiere trabajar para ganadores”**

## Misión

Promover el desarrollo rural sostenible mediante la identificación de soluciones competitivas y la gestión de recursos y procesos innovadores.

## Visión

Ser una organización líder en la gestión de iniciativas de desarrollo que generen bienestar, equidad y sostenibilidad ambiental en las zonas rurales de América Latina.

<http://fundacionreddom.org/wp-content/uploads/2016/04/bubbles-reddom.png>

# IDENTIFICAN EXACTAMENTE EL TIPO DE GENTE QUE ESTÁN BUSCANDO.



**Contratan gente para que haga una carrera; no para hacer sólo un trabajo.**



**Dedican tiempo y recursos a desarrollar y aplicar modelos de competencias hechos a su medida.**







**Logran el óptimo acoplamiento entre el perfil de la posición y la persona.**



<http://ecopolitica.net/wp-content/uploads/2014/01/ECOEMPRESAS-%C3%89XITO.jpg>

## VEN EL PLAN DE CARRERA COMO UNA INVERSIÓN.

-  El desarrollo de la gente es el “torrente sanguíneo” del futuro de la organización.
-  Rotación de asignaciones para ayudar a la gente a desarrollarse a su máximo potencial, a fin de que encuentren retos y satisfacción en el trabajo.
-  Asegurarse de que su “inversión por empleado” se encuentre en el extremo alto de los promedios del mercado.
-  Hacer responsables a los altos mandos del desarrollo exitoso de su personal a través de la instrucción formal dirección y tutoría individual.

## PROMOVER AL PERSONAL INTERNO



**Mantienen un sistema de información actualizado de quién es y dónde se encuentra la mejor gente para asegurar que las oportunidades se asignen a los mejores.**



**La alta dirección es responsable de los planes de sucesión y desarrollo que se necesitan para preparar a cada subordinado para su siguiente puesto potencial.**



**Desarrollan programas que ayudan a los empleados a tener un mejor equilibrio entre el trabajo y la familia.**



# COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON EL RRHH Y MEJORA CONTINUA

Identificar la importancia del capital humano en nuestras organizaciones.

Establecer y seguir los valores de la organización orientados al capital humano.

Desarrollar todo lo que sea necesario para que nuestro capital humano sea verdaderamente una ventaja competitiva.

Involucrar y comprometer a nuestro capital humano en los procesos de mejora continua.



[http://www.calidad-gestion.com.ar/images/ciclo\\_pdca\\_mejora\\_continua.jpg](http://www.calidad-gestion.com.ar/images/ciclo_pdca_mejora_continua.jpg)



# CULTURA ORGANIZACIONAL

¿Qué es la cultura organizacional?

“Es considerada como la personalidad de la organización”.

Percepción común mantenida por los miembros de la organización

Sistema de significado compartido.

“Son los valores, los mitos, las costumbres, Los productos estrellas, la forma de vestir y de comportarse de los integrantes de una organización adquiridos a través del tiempo”.



<https://gerardomedinaromero.files.wordpress.com/2013/05/la-foto-3.jpg>

# CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

**Distintiva.**

**Estable.**

**Implícita.**

**Simbólica**

**Ningún tipo  
es el mejor**



<http://i.calameoassets.com/140919073757-27fd37aeb1f3f6d9174db63f90ae2dda/large.jpg>

**Integrada**

**Aceptada**

**Es un reflejo de los  
altos directivos**

**Subculturas.**

**Fuerza variable**



## CULTURA ORGANIZACIONAL

**Las normas que comparten los grupos de trabajo de toda la organización, como "un buen día de trabajo por una buena paga por el día".**

**Los valores dominantes que mantiene la organización, por ejemplo la "calidad del producto" o el "liderazgo en precios".**

**La filosofía que guía las políticas de la organización hacia los empleados y clientes.**

**Las reglas del juego para llevarse bien en la organización o los "trucos" que el recién llegado tiene que aprender para convertirse en un integrante aceptado y**

**El sentimiento o el clima que se transmite en una organización por la disposición física y la fama en que los integrantes interactúan con los clientes o con el personal externo.**

## SIETE CARACTERÍSTICAS PRIMARIAS

- 1. Innovación y toma de riesgos.-** El grado en el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y a correr riesgos.
- 2. Atención al detalle.-** el grado en espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle.
- 3. Orientación a los resultados.** El grado en que la gerencia se enfoca en los resultados en lugar de en las técnicas y procesos utilizados para lograr estos resultados.
- 4. Orientación hacia las personas.** El grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en la gente dentro de la organización.

## SIETE CARACTERÍSTICAS PRIMARIAS:

- 4. Orientación al equipo.** El grado en que las actividades de trabajo están organizadas alrededor de equipos, en lugar de hacerlo en torno a individuos.
- 5. Energía.** El grado en que la gente es emprendedora y competitiva y no pasiva.
- 6. Estabilidad.** El grado en que las actividades organizacionales prefieren mantener el status-quo en contraste con la insistencia en el crecimiento.

# BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha Alicia. (2008). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias. Ediciones Granica México S. A. de C. V. Naucalpan, México*
- BOLANDER, Snell. (2013). *Administración de Recursos humanos. Ed. Thomson. México, D. F.*
- CHIAVENATO Idalberto. (2011). *Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hil. Colombia.*
- DAVIS, Keith y Werther William. (2014). *Administración de Recursos Humanos. México, D. F.*
- DESSLER, Gary. (2009). *Administración de Recursos Humanos, 12ª ed., Editorial Thomson. México, D. F.*
- FRENCH, Wendell, L. (1997). *Desarrollo del Recursos Humanos. Edit. De Vecchi. Barcelona, España*
- JOHN, M. Ivancevich. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill, Learning. México, D. F.*
- ODIORNE, G. (2005). *Administración de Personal. Edit. Limusa. México, D. F.*
- REZA, Trosino, Jesús Carlos. (2006). *Nuevo Diagnostico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones. Primera edición. Panorama Editorial, S. A. de C. V. México, D. F.*

<https://www.google.com/imghp?hl=es-419>