



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 en Floricultura 2004

Programa de Estudios:

Recursos Humanos



I. Datos de identificación

Licenciatura **Ingeniero Agrónomo en Floricultura 2004**

Unidad de aprendizaje **Recursos Humanos** Clave **L43678**

Carga académica	2	2	4	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

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"/>	Fitotecnista 2003	<input type="checkbox"/>
Industrial 2003	<input type="checkbox"/>		

Formación equivalente

	Unidad de Aprendizaje
T.S.U en Arboricultura 2012	<input type="text"/>
Fitotecnista 2003	<input type="text"/>
Industrial 2003	<input type="text"/>



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

Núcleo de formación: Integral

Área Curricular: Socioeconómica y Administrativa

Carácter de la UA: Optativa

IV. Objetivos de la formación profesional.

Objetivos del programa educativo:

Formar integralmente un profesional que estudie, analice, interprete y proponga alternativas de solución a la problemática limitante de la producción, abasto, distribución y comercialización de productos agropecuarios que satisfagan las



necesidades de desarrollo, proporcionando al estudiante los conocimientos y el fortalecimiento de habilidades, destrezas y actitudes necesarias que le permitan afrontar con éxito la planeación, diseño y operación de un sistema de producción florícola y la comercialización de sus derivados, con un enfoque integral sustentable y con pensamiento humanístico, crítico y propositivo.

Objetivos del núcleo de formación:

Se plantea orientar al estuante hacia cierto nivel de especialización dentro de las líneas de acentuación que son: Producción ornamental, Administración Florícola y Ecología Ornamental.

Objetivos del área curricular o disciplinaria:

Manejar los sistemas florícolas sustentablemente reconsiderando aspectos sociales, culturales y económicos que inciden sobre los recursos naturales y que propician el desarrollo armónico de los pueblos.

Implementar proyectos productivos con vialidad social, técnica y de inversión que posibiliten la integración de los diferentes sectores de la población al terreno productivo.

Posibilitar la creatividad en el desarrollo de trabajos individuales o grupales, apoyándose en el empleo y manejo del método científico para asegurar que las tareas lleven secuencia y orden lógico.

Proporcionar los conocimientos necesarios en el ámbito administrativo y legal que asegure la obtención de mayores y mejores beneficios económicos.

V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

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

Analizará y aplicará 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. El proceso de la administración de RRHH. Administración de recursos en la empresa



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 Proceso de la administración de RRHH
- 1.2 Comportamiento del individuo, sus actitudes y valores
- 1.3 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 Planeación estratégica de recursos humanos analizando sus diferentes modelos
- 2.2 Pensamiento estratégico
- 2.3 Planeación estratégica
- 2.4 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 Carácter múltiple y contingencial de la administración de recursos humanos
- 3.2 La administración de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff
- 3.3 Proceso, funciones, políticas y las dificultades a las que se enfrentan 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 Función de desarrollo, concepto de carrera dentro del área de recursos humanos



4.3 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 Marco legal de las relaciones laborales

5.2 Diferentes sindicatos que existen

5.3 Procesos de huelga

5.4 Diferentes contratos colectivos

Unidad 6.

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

6.1 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

Básicas

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.



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México

SD
Secretaría de Docencia



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

Ley Federal del Trabajo

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

Complementarias

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

Deskmen Gary “Administración de personal 8^a 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