



**CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Ciclo 2012 B-2013 A**

Mtra. Diana Rojo Morales
Presidenta de la Academia de Estudios
Organizacionales

Dra. Soraya Santana Cárdenas
Jefa del Departamento de Cultura, Arte y
Desarrollo Humano

Psic. Celene Yahaira Aguilar Hernández
Profesora de la Asignatura





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Centro Universitario:

Centro Universitario del Sur

Departamento:

Cultura, Arte y Desarrollo Humano

Academia:

Estudios Organizacionales

Nombre de la unidad de aprendizaje:

Gestión de recursos humanos

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:
DO663	42	63	105	10

Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Carrera	Prerrequisitos:
☐ C = curso ☐ CL = curso laboratorio ☐ L = laboratorio ☐ P = práctica ☐ T = taller ☐ CT = curso - taller ☐ N = clínica ☐ M = módulo ☐ S = seminario	☐ Técnico ☐ Técnico Superior ☐ <u>Licenciatura</u> ☐ Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado	Licenciatura Agronegocios	Ninguno

Área de formación

Básica Particular Obligatoria

Elaborado por:

Mtro. Rodolfo Cabral Parra y LNI Juan Carlos Solano Sosa, en 2004 y Modificado por Dra. Soraya Santana Cárdenas en 2010.

Revisado por:

Dra. Soraya Santana Cárdenas, Psic. Celene Yahaira Aguilar Hernández, academia de estudios organizacionales.

Fecha de elaboración:

Agosto 2004

Fecha de última actualización

Julio 2012





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

2. PRESENTACIÓN

Esta asignatura forma parte del área de formación básica particular obligatoria de la carrera de agronegocios y supone un campo disciplinar importante vinculado al agronegocio desde una óptica operativa y funcional que es, la gestión y administración de personas. En este sentido, esta asignatura se presenta en el mapa curricular de la carrera de agronegocios, como un complemento importante que se correlaciona con materias predecesoras como: *estudio del entorno social, cultural y político; estudio del entorno económico y productivo, estudio del entorno del medio ambiente, sistema contable, estudio técnico administrativo* y materias simultáneas como son: *gestión de recursos materiales y técnicos, registro de patentes, gerencia y relaciones públicas y análisis e interpretación de sistemas financieros.*

Derivado de lo anterior, en la dinámica de este curso, a lo largo de los contenidos y de manera transversal, se abordará la gestión de recursos humanos con una perspectiva de análisis sistémico ya que el egresado de esta carrera debe tener conocimientos generales y prácticos sobre el manejo de recursos humanos en empresas del agro, con el objetivo de optimizar el funcionamiento de éstas y trabajar en equipo con otros actores de la organización y de este modo, articular procesos y sinergias dentro y fuera de la empresa que puedan asegurar una sustentabilidad a corto y mediano plazo. Con este precedente sobre el porqué de esta asignatura, se promoverá en los alumnos, un aprendizaje autónomo, que genere una actitud proactiva hacia la realidad actual y futura.

Esta asignatura abona al perfil de egreso en los siguientes rubros:

- a) Organizar grupos de productores, empresas y sociedades para producir, transformar y comercializar sus productos,
- b) Dirigir, administrar y controlar los recursos y procesos de producción, transformación y comercialización de una agroempresa.

3. UNIDAD DE COMPETENCIA

Conoce los fundamentos teóricos y técnicos de la gestión de recursos humanos para aplicarlos de manera práctica en casos reales del entorno local y/o regional y así obtener una perspectiva mejor de las empresas de Agronegocios y generar una mejor intervención en éstas (integral y sistémica) asegurando su permanencia en el mercado.





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

4. ATRIBUTOS O SABERES

Saberes	Contenidos
Teóricos	- Conocer los antecedentes y conceptos fundamentales en la GRH. - Identificar los pasos para la planeación de recursos humanos. - Conocer objetivos, modelos y los pasos para la elaboración de la planeación organizacional. - Conocer el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos, análisis y descripción de puesto, medios y fuentes de reclutamiento, entrevista laboral, etc. - Identificar las diferentes metodologías para la evaluación del desempeño profundizando en la Evaluación de desempeño 360°. - Identificar los aspectos sustantivos de salarios, prestaciones y relaciones laborales. - Conocer el proceso de capacitación y desarrollo del personal.
Prácticos	- Saber hacer una descripción organizacional que sirva de punto de partida para aplicar la teoría e intervenir. - Saber realizar la planeación estratégica de una organización con el fin de generar propuestas de intervención, visualizándose como gestor del cambio organizacional. - Instrumentar un proceso de reclutamiento para la incorporación de candidatos sujetos a ser evaluados para el proceso de selección. - Diseñar una estrategia de selección de personal de acuerdo a las necesidades de la organización - Saber diseñar un plan de acción de recursos humanos que redunde en beneficio integral de la empresa. - Identificar un proceso sistemático de obtención de información para la toma de decisiones.
Formativos	- La importancia de analizar las personas en lo individual, colectivo y social para entender mejor su perspectiva hacia el trabajo. - Conciencia sobre la responsabilidad social y ética en la GRH. - Trabajo en equipo como una necesidad de análisis colectivo que redunde en impacto positivo al interior de la empresa. - Apertura crítica al interior.
Metodológicos	- Apuesta por el trabajo práctico en las sesiones presenciales a partir de estudios de caso, preguntas orientadoras, aprendizaje basado en problemas y en las sesiones prácticas no presenciales, apuesta por el aprendizaje centrado en el alumno a partir de la autonomía para el aprendizaje, iniciativa, proactividad y creatividad.





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONÉGOCIOS

5. CONTENIDOS TEORICOS

Temas	Subtemas
1. Gestión de Recursos Humanos	1.1. Antecedentes 1.2. Conceptos 1.3. Objetivos 1.4. Fundamentos 1.5. Modelos
2. Planeación estratégica	2.1. Objetivos de la planeación 2.2. Modelos de planeación estratégica de RH 2.3. Pasos y métodos para la planeación estratégica de RH 2.4. Elaboración de un plan estratégico de RH
3. Análisis y descripción de puestos	3.1. Análisis de Puesto 3.2. Proceso de obtención de información 3.3. Descripción de puesto 3.4. Tipos de Descripción 3.5. Funciones de la descripción de puesto
4. Procesos de reclutamiento y selección	4.1 Reclutamiento • Definición • Fuentes de reclutamiento internos y externos • Medios de reclutamiento 4.2 Selección • Entrevistas • Pruebas psicométricas y de conocimiento • Reporte de selección • Investigación socio- laboral • Contratación • Inducción • Entrevista de ajuste
5. Evaluación del desempeño y Detención de Necesidades de Capacitación	5.1 Definición de Evaluación de Desempeño 5.2 Objetivos 5.3 Método 5.4 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

6. CONTENIDOS PRÁCTICOS

Tareas o acciones
1. Planeación estratégica 2. Descripciones de puesto de un departamento de la organización 3. Evaluaciones de desempeño de un departamento de la organización 4. Trabajos y ejercicios en clase 5. Examen teórico-práctico 6. Exposición trabajo final 7. Trabajo final

7. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Evidencias de desempeño	Criterios de desempeño profesional	Campo de aplicación
Planeación Estratégica	Aplicación práctica de la teoría a partir de práctica de campo en situaciones reales.	Realización de una planeación estratégica que sirva de punto de partida para aplicar la teoría e intervenir
Descripciones de Puesto	Aplicación práctica de la teoría a partir de práctica de campo en situaciones reales.	Diseño de un plan de acción de recursos humanos que redunde en beneficio integral de la empresa. Aplicación de descripciones de puesto a un departamento de la organización
Evaluaciones de desempeño Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	Aplicación práctica de la teoría a partir de práctica de campo en situaciones reales.	Identificar un proceso sistemático de obtención de información para la toma de decisiones.
Trabajos y ejercicios en clase.	En clase se trabajarán con ejercicios propuestos por la profesora, a partir de lecturas previas, o de análisis de la información. Las evidencias de aprendizaje deberán de ser entregadas en tiempo y forma, no se aceptarán trabajos después de la fecha señalada así como tampoco aquellos que cumplan con los criterios establecidos	Aplicación práctica de la teoría, en clase o fuera de clase.
Examen teórico práctico	Se evaluará al alumno el contenido temático con examen teórico práctico al final.	Conocimiento teórico-práctico





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

Evidencias de desempeño	Criterios de desempeño profesional	Campo de aplicación
Exposición trabajo final	Presentación del trabajo de práctica. La exposición la realizará un solo integrante del equipo. Se evaluará la logística, facilidad de palabra, presentación personal formal, material de exposición.	Apertura Crítica al interior
Trabajo Final	A partir de un estudio de caso práctico, el alumno(a) realizará una descripción organizacional de una micro, pequeña, mediana o gran empresa de tipo local o regional.	Identificará, analizará y evaluará los diferentes procesos organizacionales con el fin de generar propuestas de intervención

8. CALIFICACIÓN.

Trabajo en equipo	
Planeación estratégica	10%
Trabajo en equipo (Realizar mínimo 2 evidencias de aprendizaje práctico en la organización)	20 %
- Descripciones de puesto - Evaluaciones de desempeño - Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	
Trabajos y ejercicios en clase.	
En clase se trabajarán con ejercicios propuestos por la profesora, a partir de lecturas previas, o de análisis de la información. Redacción y ortografía, análisis crítico.	20%
Examen teórico práctico	15%
Evaluación teórica práctica al final del curso	
Exposición trabajo final	10%
Presentación del trabajo de práctica.	
Trabajo final	20 %
Compendio de actividades prácticas, se incluye portada, contraportada, índice, introducción, análisis, sugerencias, recomendaciones y referencias bibliográficas	
Formación Integral	5%
Participación en eventos cultural con ficha de reflexión siempre y cuando se cuente con una calificación aprobatoria	
	100%

ACREDITACIÓN





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

Deberán atenderse las disposiciones manifestadas en el Reglamento General de Evaluación y Promoción de Alumnos de la Universidad de Guadalajara

CAPÍTULO II
DE LA PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 11. La evaluación será continua y en ella se tomarán en consideración, los siguientes aspectos: los conocimientos, las capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes y las actitudes adquiridos durante el desarrollo de la materia.

Artículo 12. Los medios de evaluación pueden ser:

- I. Instrumentos de evaluación previamente diseñados de conformidad con la temática de la materia que se aplican a los alumnos para valorar los conocimientos adquiridos;
- II. Aquellos que permitan identificar los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de la materia que son demostrables mediante ciertas destrezas o habilidades, o bien, mediante la elaboración de trabajos prácticos, y
- III. Aquellos que permitan identificar otros aspectos relacionados con el proceso educativo, tales como aptitudes y actitudes.

CAPÍTULO IV
DE LA EVALUACIÓN CONTINUA DEL CURSO

Artículo 20. Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado final de la evaluación en el periodo ordinario, establecido en el calendario escolar aprobado por el H. Consejo General Universitario, se requiere:

- I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y
- II. Tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades registradas durante el curso.

CAPÍTULO V
DE LA EVALUACIÓN EN PERIODO EXTRAORDINARIO

Artículo 27. Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, se requiere:

- I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente.
- II. Haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente.
- III. Tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades registradas durante el curso.

CAPÍTULO XI
DE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS FALTAS DE ASISTENCIA

Artículo 53. Los alumnos podrán justificar su falta de asistencia a clases por alguna de las siguientes causas:

- I. Por enfermedad;
 - II. Por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria, con conocimiento del Coordinador de Carrera, en los Centros Universitarios y en el caso del Sistema de Educación Media Superior el Director de Escuela, siempre que los trabajos realizados en ella tengan estrecha relación con los estudios universitarios, y
 - III. Por causa de fuerza mayor justificada que impida al alumno asistir, a juicio del Coordinador de Carrera en los Centros Universitarios y del Director de Escuela en el Sistema de Educación Media Superior.
- El máximo de faltas de asistencia a clases que se pueden justificar a un alumno no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa de la materia, excepto lo establecido en el último párrafo del artículo 54 de este ordenamiento.





CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR
DIVISIÓN CIENCIAS ARTES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO CULTURA, ARTE Y DESARROLLO HUMANO
CARRERA AGRONEGOCIOS

9. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Arias, G. F. y Heredia, E. V. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

Grados, J. (2001). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal*. (2ª ed.). México: Manual Moderno.

Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.

Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Buenos Aires: Granica.

Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. (2ª ed.). México: Pearson.

Ariza, M. J. A.; Morales, G. A. C. y Morales, F. E. (2004). *Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. México: Mx Graw Hill.

Sánchez, B. F. (2008). *Técnicas de administración de recursos humanos*. México: Limusa.

10. VINCULACIÓN CON OTRAS UNIDADES DE APRENDIZAJE

Esta asignatura se presenta en el mapa curricular de la carrera de agronegocios, como un complemento importante que se correlaciona con materias predecesoras como: *estudio del entorno social, cultural y político; estudio del entorno económico y productivo, estudio del entorno del medio ambiente, sistema contable, estudio técnico administrativo* y materias simultáneas como son: *gestión de recursos materiales y técnicos, registro de patentes, gerencia y relaciones públicas y análisis e interpretación de sistemas financieros*.

