

Universidad de Guadalajara

Centro Universitario de los Valles

Licenciatura en Agronegocios



División de: ESTUDIOS ECONÓMICOS Y  
SOCIALES

Departamento de: CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS

*PROGRAMA DE ESTUDIOS:  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*

*CLAVE:  
D0663*

Ameca, Jalisco. Junio 2015



## 1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

### **CENTRO UNIVERSITARIO**

Centro Universitario de los Valles

### **DIVISIÓN**

Estudios Económicos y Sociales

### **DEPARTAMENTO:**

Ciencias Económicas y Administrativas

### **ACADEMIA**

Administración

### **NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

Gestión de Recursos Humanos

<b>Clave de la Materia</b>	<b>Horas Teoría</b>	<b>Horas de Práctica</b>	<b>Total de Horas</b>	<b>Valor de Créditos</b>
D0663	2	3	5	10

<b>Tipo de Curso</b>	<b>Nivel en que se ubica</b>	<b>Carrera</b>	<b>Prerrequisitos</b>
Competencia	Licenciatura	Lic. En Agronegocios	Ninguno

### **ÁREA DE FORMACIÓN**

Área de Formación Básica Particular

### **ELABORADO POR**

:

### **ACTUALIZADO**

María Bibiana González Ramírez

### **FECHA DE ELABORACION:**

### **FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN**

23 de Julio de 2015

## 2. PRESENTACIÓN

El presente programa denominado Gestión de recursos humanos, representa para el estudiante de agronegocios una herramienta de suma importancia para el desarrollo de su organización empresarial, considerando que lo más indispensable para el funcionamiento de una organización es el recurso humano, y que los propios estudiantes generadores de nuevas empresas, son parte de este equipo humano. Por lo que este programa ofrece el panorama completo de la planeación, organización, dirección y control del recurso humano.

La Gestión de recursos humanos, es un área interdisciplinaria: incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, entre otros.

Es importante recalcar que el programa se adapta a proyectos del sector agroindustrial, para que el estudiante le encuentre sentido en su aplicación del proyecto, pues la gestión dependerá de la situación organización, del ambiente, tecnología, políticas y valores, así como de la calidad y cantidad de recurso humano.

## 3. UNIDAD DE COMPETENCIA

Dominio del proceso de planeación y desarrollo de Recursos Humanos,  
Se motivará para la organización y gestión del compromiso del grupo de interés

#### 4. SABERES

<b>SABERES PRÁCTICOS</b>	<p>Desarrolla el proceso de dotación del personal.</p> <p>Construye sistemas de evaluación del desempeño.</p> <p>Administra sueldos y salarios.</p> <p>Desarrolla de políticas de seguridad e higiene.</p> <p>Elabora políticas y estrategias.</p>
<b>SABERES TEÓRICOS</b>	<p>Planeación y control del recurso humano.</p> <p>Administración de sueldos y salarios.</p> <p>Desarrollo del personal.</p>
<b>SABERES FORMATIVOS</b>	<p>Adquiere una nueva actitud hacia el trabajo en equipo mediante la delegación de funciones y mando.</p> <p>Ética profesional en el área de Recursos Humanos</p> <p>Conciencia hacia los requerimientos normativos que regulan las acciones del hombre y a las entidades económicas.</p> <p>Inferir los desafíos de la administración de Recursos Humanos.</p> <p>Sensibilidad en la calidad de vida laboral.</p>

## 5. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

### **UNIDAD 1. Fundamentos de la administración de recursos humanos.**

- 1.1 Objetivos y funciones de la administración de recursos humanos.
- 1.2 Diversas denominaciones en un departamento de recursos humanos.
- 1.3 La ética profesional en el área de recursos humanos.
- 1.4 Principales desafíos de la administración de recursos humanos: internos, externos, profesionales, corporativos e internacionales

### **UNIDAD 2. Planeación, dotación y capacitación del personal**

- 2.1 La planeación del personal
- 2.2 La dotación del personal
  - 2.2.1 Reclutamiento.
  - 2.2.2 Selección de personal.
  - 2.2.3 Contratación.
  - 2.2.4 Inducción.
- 2.3 Capacitación

### **UNIDAD 3. Evaluación del desempeño**

- 3.1 La evaluación del desempeño.
- 3.2 Métodos de evaluación y escalas más comunes
- 3.3 Errores frecuentes al evaluar: efecto de halo, suavidad o indulgencia y tendencia central.

### **UNIDAD 4. Administración de sueldos y salarios**

- 4.1 Administración de sueldos y salarios.

- 4.2 Políticas de sueldos y salarios
- 4.3 Administración de las compensaciones

**UNIDAD 5. Higiene y seguridad en el trabajo.**

- 5.1 Conceptos de seguridad e higiene.
- 5.2 Marco legal de la seguridad e higiene.
- 5.3 Los riesgos de trabajo
- 5.4 La administración de la higiene y seguridad

**6. ACCIONES**

Fundamenta la planeación y control del recurso humano.  
 Diseña programas y procesos de gestión de recursos humanos.  
 Adapta la teoría al proyecto de agronegocios.

<b>7. EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE</b>	<b>8. CRITERIOS DE DESEMPEÑO</b>	<b>9. CAMPO DE APLICACIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño del material y proceso de reclutamiento, selección, inducción, contratación y capacitación.</li> <li>• Determinación del proceso de evaluación del desempeño y administración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criterios generales:</li> <li>• Entrega de documentos dentro de la fecha establecida por el profesor.</li> <li>• Redacción y organización de la información requerida.</li> <li>• Aportación de todos los integrantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizaciones locales, regionales e internacionales.</li> <li>• Sector productivo, agroindustrial y agronegocios.</li> <li>• Marco legal, derecho laboral.</li> </ul>

de sueldos y salarios. <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de políticas y actividades de la organización para mantener la seguridad e higiene.</li> </ul>	del equipo. <ul style="list-style-type: none"> <li>Ejercicios de investigación, lecturas y discusión individual.</li> <li>Gestión de la información en equipo e individual.</li> <li>Exposición ejecutiva del caso asignado.</li> </ul>	
---	---	--

## 10. CALIFICACIÓN

Se obtendrá a partir de los elementos considerados en la acreditación en correspondencia con lo establecido en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara, siendo la calificación mínima aprobatoria de sesenta (60).	
<u>Producto</u>	<u>%</u>
Avances del trabajo en equipo	10
Participación individual: en foros, presencial y en investigación.	10
Exposición del tema seleccionado	20
Examen	10
Trabajo integrador	50

## 11. ACREDITACIÓN

### *Requisitos*

**Administrativo:** Contar con el 80 % de asistencias mínimas para acreditar en periodo ordinario o con el 60 % en extraordinario (Reglamento General de Promoción Y Evaluación de Alumnos de la Universidad de Guadalajara)

**Académicos:** Evidencias de aprendizaje

## 12. BIBLIOGRAFÍA

## 12.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Nombre del autor	Título de la obra	Editorial	Año y Edición
R. Wayne Mondy y Robert M. Noe.	Administración de Recursos Humanos	Prentice Hall.	2005, 5 ed.
Dessler Gary	Administración de Personal	Prentice Hall	2009
Arias Galicia Fernando y Heredia Espinosa Víctor	Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño	Trillas	2006
Werther William B. Jr. y Keith Davis	Administración de Recursos Humanos: gestión de capital humano	Mac Graw Hill	2014
Chiavenato Idalberto	Administración de Recursos Humanos	Mac Graw Hill	2011
Ley Federal del Trabajo			

### DIRECCIONES WEB RELACIONADAS CON EL CURSO

<a href="http://www.stps.gob.mx">www.stps.gob.mx</a>
<a href="http://www.soyentrepreneur.com.mx">www.soyentrepreneur.com.mx</a>
<a href="http://www.laboral.mx">www.laboral.mx</a>