



<p>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA</p>  <p>FACULTAD DE CIENCIAS AGRÍCOLAS Y FORESTALES</p>  <p>PROGRAMA ANALÍTICO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:</p> <p>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO.</p>	DES:	AGROPECUARIA
	Programa(s) académico(s)	Licenciatura en Administración de Agronegocios
	Tipo de MATERIA: <i>Obligatoria / Optativa</i>	Optativa
	Clave de la Materia:	G0708
	Semestre:	Séptimo
	Área en plan de estudios (B,P,E,O):	Profesional
	Total de horas por semana:	6
	<i>Teoría: Presencial o virtual</i>	4
	<i>Laboratorio o Taller:</i>	0
	<i>Prácticas</i>	0
	Trabajo extra-clase:	2
	Créditos totales:	6
	Total de horas por semestre (x 16 semanas)	96 Horas
	Fecha de actualización:	Noviembre 2024
Prerrequisito (s):		
Elaborado por:	M.A. María Elena Carrillo Soltero.	

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE/ CURSO:

Al final del Curso el alumno podrá reconocer el origen a la Administración del Capital Humano, a través de conceptos básicos en la administración, diseñar el proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación idóneo para la organización, a través de las técnicas y herramientas de administración de personal, a fin de cumplir con los objetivos estratégicos determinados en la empresa y ser congruentes con la estructura organizacional e implementar programas de capacitación y de desarrollo del capital humano perteneciente a una organización, para la valoración en los resultados esperados, orientada a elaborar un plan de Administración y Gestión de Capital Humano integral , que conduzca a la empresa a la toma de decisiones para su competitividad.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR:**CE1. ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE AGRONEGOCIOS.**

Comprende las fases administrativas en los diversos procesos de la producción agropecuaria. Analiza los principios de la administración y el desarrollo económico administrativo de las empresas agropecuarias, para la toma de decisiones estratégicas y solución de problemas en el entorno empresarial de los agronegocios.

CE3. DIRECCIÓN y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Fomenta una cultura organizacional y gestión eficaz del recurso humano para mejorar la eficiencia, la productividad y la adaptabilidad del agronegocio.

HABILIDADES BLANDAS A DESARROLLAR:

Trabajo Colaborativo, Toma de decisiones, Resolución de problemas, Capacidad de adaptación al cambio, comunicación, compromiso y solidaridad Capacidad de superación personal y profesional.

DOMINIOS	OBJETOS DE ESTUDIO (Contenidos organizados por temas y subtemas)	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	METODOLOGÍA (Estrategias, recursos didácticos, secuencias didácticas...)	EVIDENCIAS
CE1.3 Conoce los principios de la administración. HB: Trabajo Colaborativo	Objeto de Estudio 1. 1. Origen De La Administración Del Capital Humano. 1.1. La administración científica. 1.2. La escuela de las relaciones humanas y neohumanorelacionismo. 1.2. Fundamentos Teóricos De La Administración Del Capital Humano 1.2.1. Definición, carácter, funciones y actividades de la	*Capacidad de identificar el origen de la administración del capital humano. • Analizar las escuelas del pensamiento administrativo que dieron origen a la administración de recursos humanos.	*Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor *Discusión facilitadas por el profesor Plenarias.	1. Informes de investigación. 2. Exposiciones individuales o por equipo. 3. Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros. *Diagnósticos organizacionales *Ensayos y Reportes

	<p>administración del capital humano.</p> <p>1.2.2. Políticas, objetivos, principios éticos y estructura orgánica del área de administración del capital humano.</p>			
<p>CE3.2. Diseña esquemas colaborativos de trabajo (planeación, reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal) para lograr el óptimo desempeño y desarrollo del talento humano en los agronegocios.</p> <p>CE3.3 Realiza análisis detallados de puestos y descripciones de cargos que reflejen las competencias necesarias en el ámbito agropecuario.</p> <p>HB: Trabajo Colaborativo, Toma de decisiones, Resolución de problemas, comunicació</p>	<p>Objeto de Estudio 2</p> <p>2.1. Reclutamiento. 2.1.1. Definición, importancia y proceso de reclutamiento de capital humano. 2.1.2. Medios y Sistemas de reclutamiento</p> <p>2.2. Selección</p> <p>2.2.1. Definición, objetivos e importancia. 2.2.2. Proceso de selección de capital humano. 2.2.3. Implicaciones legales y administrativas del reclutamiento.</p> <p>2.3. Contratación 2.3.1. Definición e importancia legal y administrativa. 2.3.2. El proceso de contratación. 2.3.3. Contratación individual y colectiva. 2.3.4. Documentación relevante y sistematización del proceso. 2.3.5. Manejo de sindicatos y comisiones mixtas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de identificar y Analizar la importancia del proceso de reclutamiento, selección y Contratación. como herramientas del administrador para allegarse de los mejores recursos humanos útiles a la organización • Valorar las implicaciones legales y administrativas de los procesos de reclutamiento, selección y contratación de capital humano, para prevenir contingencias a la organización. 	<p>*Presentación del programa</p> <p>*Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor</p> <p>* Discusión facilitadas por el profesor Plenarias</p>	<p>*Diagnósticos organizacionales</p> <p>*Esquema colaborativo</p> <p>*Plan de trabajo</p> <p>*Ensayos y Reportes</p> <p>*Análisis de casos prácticos</p> <p>*Exposiciones orales sobre temas específicos</p>

n, y compromiso.				
<p>CE3.10 Diseña sistemas de evaluación del desempeño del recurso humano acorde a los requerimientos de las empresas agrícolas.</p> <p>CE3.13 Diseña estrategias para motivar a los empleados y gestionar el rendimiento de manera que se alinee con los objetivos organizacionales</p> <p>CE3.5 Calcula los pagos y remuneraciones correspondientes a sueldos, salarios y prestaciones laborales de los empleados</p> <p>HB: Compromiso y solidaridad, Capacidad de adaptarse al cambio, Capacidad de superación personal y profesional.</p>	<p>Objeto de Estudio 3</p> <p>3.1. La Capacitación del capital humano. 3.1.1. Definición, importancia y Objetivos 3.1.2. Aspectos legales y administrativos. 3.1.3. Plan de necesidades de capacitación. 3.1.4. Elaboración de un programa y presupuesto de capacitación.</p> <p>3.2. Desarrollo de Capital Humano 3.2.1. Definición, objetivos y beneficios. 3.2.2. Programas e inversión. 3.2.3. Valoración de beneficios e impactos.</p>	<p>*Distinguir la esencia y la importancia de la capacitación del capital humano en las organizaciones modernas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fijar los aspectos legales y administrativos del proceso de capacitación. • Fijar los elementos técnicos y legales de un programa de capacitación de corto, mediano y largo plazo en las organizaciones contemporáneas. 	<p>*Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor</p> <p>* Discusión facilitadas por el profesor</p>	<p>*Diagnósticos organizacionales</p> <p>*Esquema colaborativo</p> <p>*Plan de trabajo</p> <p>*Ensayos y Reportes</p> <p>*Análisis de casos prácticos relacionados con situaciones reales en el ámbito de los agronegocios</p> <p>*Desarrollo y presentación de proyectos con propuestas de desarrollo organizacional, estrategias de motivación, o intervenciones para mejorar el clima laboral.</p> <p>*Exposiciones orales sobre temas específicos</p>

<p>CE3.4 Analiza y comprende la utilización de la legislación laboral vigente.</p> <p>CE3.5 Calcula los pagos y remuneraciones correspondientes a sueldos, salarios y prestaciones laborales de los empleados</p> <p>HB: Toma de decisiones, Comunicación .</p>	<p>Objeto de Estudio 4</p> <p>4. Conceptualización y bases legales de los sueldos y salarios</p> <p>4.1. Evaluación y clasificación de cargos.</p> <p>4.2. Investigación y política salarial.</p> <p>4.3. Fundamentación legal y contable de los sueldos y salarios.</p> <p>4.4. El proceso de administración de los sueldos y salarios.</p> <p>4.5. Sistemas de control de sueldos y salarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir la esencia y la importancia de los sueldos y salarios del capital humano en las organizaciones modernas. • Fijar los aspectos legales, técnicos y administrativos del proceso de cálculo y fijación de sueldos y salarios. • Fijar los elementos del sistema de control de sueldos y salarios en organizaciones pequeñas, medianas y grandes. 	<p>*Exposición de la unidad de enseñanza por parte del profesor</p>	<p>*Diagnósticos organizacionales</p> <p>*Plan de trabajo</p> <p>*Análisis de casos prácticos relacionados con situaciones reales en el ámbito de los Agronegocios</p> <p>*Exposiciones orales sobre temas específicos</p>
--	--	--	---	--

<p>FUENTES DE INFORMACIÓN (Bibliografía, direcciones electrónicas)</p>	<p>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (Criterios, ponderación e instrumentos)</p>
<p>Chiavenato I. (2006) Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, Bogotá Colombia</p> <p>Hellriegel, Jackson y Slocum. 2009. Administración, un enfoque basado en competencias. 11ª edición. México, D.F.</p> <p>Zepeda Herrera, Fernando.1 (2008) Psicología organizacional. Tercera edición, Addison Wesley Longman.</p>	<p>Exámenes 70%</p> <p>Exposición 30%</p>

Robert L. Mathis/ John H. Jackson(2003) Fundamentos de Administración de Recursos Humanos.. Pearson-Prentice Hall, México

Cronograma del avance programático																
Objetos de Estudio	Semanas															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
OBJETO DE ESTUDIO 1:	X	X														
OBJETO DE ESTUDIO 2:			X	X	X	X	X	X								
OBJETO DE ESTUDIO 3:									X	X	X	X	X			
OBJETO DE ESTUDIO 4:														X	X	X

Criterios SEAES:

Vanguardia: Este programa expresa la capacidad de realizar cambios significativos al Desarrollo Humano a través de conocer, desarrollar e impulsar para ofrecer alternativas potencialmente transformadoras a las a la sociedad.

Innovación social: Este es un programa contiene nuevas formas de gestión de administración, de ejecución, nuevos instrumentos o herramientas, nuevas combinaciones de factores orientadas a mejorar las condiciones sociales y de vida en general de la población de la región.