

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE
CHIHUAHUA**



**FACULTAD DE CIENCIAS
AGRÍCOLAS Y FORESTALES**



**PROGRAMA ANALÍTICO DE LA
UNIDAD DE APRENDIZAJE:**

**ADMINISTRACIÓN Y
GESTIÓN DE CAPITAL
HUMANO**

DES:	AGROPECUARIA
Programa(s) académico(s)	Ingeniería Agroindustrial
Tipo de MATERIA: <i>Obligatoria / Optativa</i>	Optativa
Clave de la Materia:	OP808
Semestre:	Octavo
Área en plan de estudios (B,P,E,O):	0 (Optativa)
Total de horas por semana:	4
<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
Fecha de actualización:	Febrero 2025
Prerrequisito (s):	Ninguno
Elaborado por:	DR. JORGE ALBERTO SÁNCHEZ BERNAL

DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE/ CURSO:

La asignatura Administración y Gestión de Capital Humano tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes los conocimientos y herramientas necesarios para la gestión eficiente del talento humano en el sector agroindustrial. Se enfoca en el desarrollo de habilidades para la planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos en empresas agroindustriales, con énfasis en liderazgo, trabajo en equipo, motivación, normatividad laboral y desarrollo organizacional. A lo largo de la asignatura, los estudiantes aplicarán modelos y herramientas para la administración del capital humano en escenarios reales de la industria agroindustrial, fortaleciendo su capacidad de toma de decisiones estratégicas y resolución de problemas relacionados con la gestión de talento.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

CG1. Excelencia y Desarrollo Humano. La excelencia educativa promueve el desarrollo humano integral con resultados tangibles obtenidos en la formación de profesionales con conciencia ética y solidaria, pensamiento crítico y creativo, así como una capacidad innovadora, productiva y emprendedora.

Se puntualiza en los aprendizajes, como referente para construir nuevas propuestas y soluciones en el marco de la innovación y pertinencia social, con matices éticos y de valores, que desde su particularidad cultural le permitan respetar la diversidad, promover la inclusión, valorar la interculturalidad.

CG2. Interculturalidades, Pluralismo y Género. - Evalúa los factores o intersecciones de discriminación o exclusión que se ejercen en nuestros contextos sociales y comunitarios que impiden el ejercicio libre y autónomo de los derechos humanos de las personas, determinadas por su género, etnia, clase, cultura, edad, comunidad, preferencia sexo-genérica, color de piel, lengua, discapacidad motora, neurodivergencias, etc.

CG3. Responsabilidad Social.- Asume con responsabilidad y liderazgo social los problemas más sensibles de las comunidades cercanas ante su propio contexto, con el propósito de contribuir a la conformación de una sociedad más justa, libre, incluyente y pacífica, así como al desarrollo sostenible y al cuidado del medio ambiente, en el ámbito local, regional y nacional; y a la preservación, enriquecimiento y difusión de los bienes y valores de las diversas culturas y con la internacionalización solidaria.

CG4. Transformación Digital. - Transforma la cultura digital en la sociedad, en las organizaciones e instituciones educativas para aprovechar al máximo el potencial de las tecnologías y herramientas digitales, con responsabilidad y ética solidaria; propicia su uso responsable y ético.

CP1. Administración Estratégica Agropecuaria.- Planea, diseña y gestiona proyectos agrícolas, pecuarios, forestales y ambientales, principalmente en los procesos económicos necesarios para administrar eficientemente las empresas, proyectos o actividades de este sector.

CE8. Comunicación, liderazgo y Trabajo en Equipo.- Comunica efectivamente y trabaja en equipo con profesionales de diferentes disciplinas, tanto dentro como fuera de la organización, para lograr objetivos comunes. Expresa ideas claramente, escucha activamente y se comunica interculturalmente. Habilidad para liderar con visión estratégica, toma decisiones informadas, motiva al personal y resuelve conflictos.

HABILIDADES BLANDAS:

- Pensamiento crítico
- Toma de decisiones éticas
- Resolución de problemas
- Comunicación asertiva
- Responsabilidad social

DOMINIOS	OBJETOS DE ESTUDIO (Contenidos organizados por temas y subtemas)	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	METODOLOGÍA (Estrategias, recursos didácticos, secuencias didácticas.....)	EVIDENCIAS
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG5.6 Promueve la construcción de saberes	Objeto de Estudio 1: Introducción a la Gestión del Capital Humano 1.1 Concepto y evolución de la gestión del capital humano 1.1.1 Definición de capital humano 1.1.2 La evolución de la gestión de personas: de recursos humanos a capital humano	Explicar la gestión del capital humano y su importancia para el éxito organizacional. Analizar la estrategia organizacional, sus objetivos y	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor Debate sobre el capital humano,	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros. *Diagnósticos organizacionales

enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas.	1.1.3 La importancia del capital humano en el éxito organizacional 1.2 El papel de la gestión del capital humano en la estrategia organizacional 1.2.1 Alineación de los objetivos organizacionales con la gestión de personas 1.2.2 El capital humano como ventaja competitiva	el capital como ventaja competitiva.	los objetivos organizacionales y el capital humano como ventaja competitiva	*Ensayos y Reportes
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CP1.1 Conoce y analiza los principios de la administración estratégica y economía agropecuaria. CG1.8 Impulsa el desarrollo profesional continuo a lo largo de la vida, como un proceso flexible, adaptativo y estratégico.	Objeto de estudio 2 Planeación y Reclutamiento de Personal 2.1 Planeación estratégica del capital humano 2.1.1 Análisis de necesidades de personal 2.1.2 Proyección de puestos y perfiles de los empleados 2.1.3 Forecasting (predicción de necesidades futuras) 2.1.4 Reclutamiento y selección de personal 2.2 Fuentes de reclutamiento: internas y externas 2.2.1 Técnicas y herramientas para la selección de personal (entrevistas, pruebas psicométricas, assessment centers) 2.2.2 La importancia de la cultura organizacional en la selección	Explicar la planeación estratégica del capital humano. Identificar los puestos, perfiles forecasting, selección y reclutamiento del personal. Analizar las fuentes de reclutamiento, las principales herramientas de selección de personal y la cultura organizacional.	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros.
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el	Objeto de estudio 3 Capacitación y Desarrollo del Personal	Identificar las necesidades de	Exposición introductoria de	Informes de investigación.

análisis, la reflexión y la argumentación CG1.5 Desarrolla habilidades socioemocionales para fortalecer su capacidad para aprender a pensar, sentir, actuar y desarrollarse como persona integrante de una comunidad. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CE8.1 Comunica ideas y conceptos de manera clara y efectiva a audiencias diversas dentro y fuera de la organización	3.1 Evaluación de necesidades de capacitación 3.1.1 Métodos para identificar las brechas de habilidades 3.1.2 Técnicas para diseñar planes de capacitación 3.1.3 Diseño e implementación de programas de capacitación 3.2 Métodos de enseñanza: presenciales, virtuales, combinados 3.2.1 Evaluación de la efectividad de la capacitación 3.2.2 Desarrollo de carrera y sucesión 3.3 Estrategias de desarrollo de carrera 3.3.1 Planes de sucesión	capacitación del personal dentro de las organizaciones. Explicar los planes y programas de capacitación. Analizar los diferentes métodos de enseñanza según las tendencias y la evaluación de la capacitación del capital humano.	la unidad de enseñanza por parte del profesor Foro de Discusión facilitada por el profesor	Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación CG1.6 Adopta una conciencia crítica en función su crecimiento personal y profesional continuo, desde la flexibilidad, adaptación y apertura al entorno cambiante. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad.	Objeto de estudio 4 Evaluación del Desempeño 4.1 El concepto de evaluación del desempeño 4.1.1 Objetivos de la evaluación del desempeño 4.1.2 Tipos de evaluación (360 grados, evaluación por competencias, autoevaluación) 4.2 Herramientas y técnicas de evaluación 4.2.1 Indicadores de desempeño	Explicar el concepto de evaluación del desempeño, los objetivos y tipos de evaluación. Identificar los indicadores de desempeño y la retroalimentación Abrir foro en clase acerca de la importancia de que la evaluación debe ser continua y	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros

CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CE8.10 Asume responsabilidades de manera proactiva, garantizando el cumplimiento de objetivos y contribuyendo al éxito del equipo y la organización.	4.2.2 Feedback constructivo y retroalimentación 4.3 La evaluación como proceso continuo 4.3.1 La importancia de la retroalimentación continua 4.3.2 Planes de mejora	debe haber planes de mejora en las organizaciones.		
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CE8.5 Motiva al equipo, fomentando un ambiente positivo mediante	Objeto de Estudio 5 Compensación y Beneficios 5.1 Estrategias de compensación 5.1.1 Salarios y beneficios: tipos y estructuras 5.1.2 La relación entre compensación y motivación 5.2 Sistemas de incentivos y recompensas 5.2.1 Tipos de incentivos: financieros, no financieros, beneficios 5.2.2 El impacto de los incentivos en la productividad y satisfacción laboral	Identificar las diferentes estrategias de compensación, los salarios y beneficios, así como la motivación y la compensación hacia el capital humano. Analizar los sistemas de incentivos, desde los financieros hasta los no financieros.	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros

reconocimiento, incentivos y apoyo constante.				
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación. CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CE8.5 Motiva al equipo, fomentando un ambiente positivo mediante reconocimiento, incentivos y apoyo constante. CE8.10 Asume responsabilidades de manera proactiva, garantizando el cumplimiento de objetivos y contribuyendo al éxito del equipo y la organización.	Objeto de Estudio 6 Motivación y Clima Organizacional 6.1 Teorías de la motivación 6.1.1 Teoría de Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, etc. 6.1.2 Cómo aplicar las teorías motivacionales en el entorno laboral 6.2 Clima y cultura organizacional 6.2.1 Herramientas para evaluar el clima organizacional 6.2.2 Cómo influir en la cultura organizacional	Identificar las distintas teorías de motivación y como aplicar las teorías motivacionales en el entorno laboral. Comprender que es el clima organizacional y la cultura organizacional, como se evalúan y como pueden los encargados, influir en la cultura organizacional.	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre otros
CG1.1 Desarrolla el pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión y la argumentación. CG2.3 Genera estrategias para la incorporación de las diversidades, desde una perspectiva inclusiva y global.	Objeto de Estudio 7 Tendencias y Desafíos de la Gestión del Capital Humano 7.1 Tendencias actuales en la gestión del capital humano 7.1.1 Uso de la tecnología en la gestión de personas (software de recursos humanos, big	Identificar y comprender las tendencias actuales dentro de la gestión del capital humano y como se pueden usar las tecnologías para estas funciones	Exposición introductoria de la unidad de enseñanza por parte del profesor Discusión facilitada por el profesor	Informes de investigación. Exposiciones individuales o por equipo. Ensayo Reporte Mapas conceptuales, definiciones, cuadros sinópticos, entre

CG3.4 Combate a la ignorancia, la pseudociencia y todos aquellos prejuicios que obstaculizan la transformación de la sociedad. CG4.2 Utiliza de forma responsable las tecnologías de la información, comunicación, conocimiento y aprendizaje (TICCA). CG5.6 Promueve la construcción de saberes enfocados a fomentar una cultura libre de violencia, desde su profesión, con principios de solidaridad, justicia, equidad, sostenibilidad, interculturalidad, democracia, derechos humanos, entre otros. CP1.3 Identifica factores externos e internos que afectan la toma de decisiones estratégicas. CE8.9 Capacidad de adaptación a cambios y desafíos, mostrando flexibilidad en la toma de decisiones y en la ejecución de tareas.	data) 7.1.2 El trabajo remoto y flexible 7.1.3 Diversidad e inclusión en las organizaciones 7.2 Desafíos contemporáneos 7.2.1 La globalización y sus efectos en la gestión de capital humano 7.2.2 Gestión del cambio y adaptación organizacional 7.2.3 El bienestar y la salud mental de los empleados	de gestión del personal. Se analizara el trabajo remoto y flexible y la importancia de la diversidad y la inclusión en las organizaciones, además de explicar en foro de discusión cuales pueden ser los desafíos contemporáneos en el tema y la importancia de la salud mental de los empleados dentro de las organizaciones.	otros
---	--	--	--------------

FUENTES DE INFORMACIÓN (Bibliografía, direcciones electrónicas)	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (Criterios, ponderación e instrumentos)
Chiavenato I. (2006) Administración de Recursos Humanos, Mc Graw Hill, Bogotá Colombia Hellriegel, Jackson y Slocum. 2009. Administración, un enfoque basado en competencias. 11ª edición. México, D.F. Zepeda Herrera, Fernando.1 (2008) Psicología organizacional. Tercera edición, Addison Wesley Longman.	Exámenes 50% Participación 10% Exposición 20% Trabajos extraclase 20%

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
Evaluación diagnostico	X															
OBJETO DE ESTUDIO 1.	x	x														
OBJETO DE ESTUDIO 2:			x	x												
OBJETO DE ESTUDIO 3:					x	x										
Evaluación parcial 1							x									
OBJETO DE ESTUDIO 4:								x	x							
OBJETO DE ESTUDIO 5:										x	x					
OBJETO DE ESTUDIO 6:												x	x			
OBJETO DE ESTUDIO 7:														x	x	
Evaluación parcial 2																x
Evaluación Final																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.