

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
 Centro Universitario de la Ciénega



Programa de Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje		Clave	
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL		15106	
Programa Educativo en que se imparte	Nivel en el que se imparte la Unidad de Aprendizaje		
LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS	Licenciatura	Maestría	Doctorado
	X		

Pre-requisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje		Carga Horaria Semanal	Créditos
NINGUNO	<input type="checkbox"/> Curso	<input type="checkbox"/> C	<input type="checkbox"/> Práctica	P
	<input checked="" type="checkbox"/> Curso-Taller	<input type="checkbox"/> CT	<input type="checkbox"/> Seminario	S
Co-requisitos	<input type="checkbox"/> Laboratorio	L	<input type="checkbox"/> Clínica	N
	<input type="checkbox"/> Curso-Laboratorio	CL	<input type="checkbox"/> Taller	T
			<input type="checkbox"/> Módulo	M
Área de Formación	División		Departamento	Academia
BÁSICA PARTICULAR OBLIGATORIA	CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS		DE NEGOCIOS	RECURSOS HUMANOS
Presentación				

La presente Unidad de Aprendizaje abona al perfil de egreso específicamente en la conservación y el desarrollo del recurso más importante que tiene cualquier organización: el ser humano. La capacitación es el proceso que permite se desarrollen nuevas habilidades a través de un análisis de detección de necesidades en la organización, mediante un diseño de instrucción para la conformación de un plan de capacitación el cual debe ser válido, implementado con una evaluación continua tanto en las tareas que se realizan como en el desempeño de cada uno de los recursos humanos de la organización lo que permite un desarrollo individual y organizacional. Esta proporciona los elementos básicos para generar resultados en cuanto a capacitación se refiere dentro de cualquier organización.

Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje

Recursos Humanos I y II Relaciones Laborales I y II, Sistemas de Gestión de Recursos Humanos

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Impacto de la Unidad de Aprendizaje en el perfil de egreso

Impacta específicamente en dos de las características del Perfil de Egreso del Estudiante de la Licenciatura en Recursos Humanos:

- Maneja técnicas y herramientas propias de la disciplina para identificar problemas, establecer diagnósticos y proponer e implementar las soluciones pertinentes con respecto a las necesidades de capacitación de personal, así como la normatividad jurídica.
- Muestra una actitud crítica ante los fenómenos de la realidad, desarrollando un sentido de disciplina ante el trabajo, así como de solidaridad y compromiso con la población que necesite y demande sus servicios profesionales en realizar diagnósticos de necesidades para lograr el desarrollo y capacitación del capital humano.

Ámbito de Aplicación Profesional de la Unidad de Aprendizaje

Los conocimientos, habilidades y actitudes, posibilita a los alumnos a realizar actividades propias de la capacitación dentro de cualquier organización sin importar su tamaño y giro.

Competencia Profesional de la Unidad de Aprendizaje

Otorga al estudiante de Recursos Humanos de conocimientos que coadyuven al logro de los objetivos en cuanto a la preparación, enseñanza y educación del Capital Humano en las organizaciones a través de programas de gestión de recursos humanos y dando cumplimiento a la legislación laboral mexicana. Provocar y mejorar el rendimiento del trabajo, ofrecer bienestar a los empleados y explicar claramente las tareas a desempeñarse. Conocer los diferentes sistemas para lograr la mejora de la productividad, mejora de la calidad de vida en el trabajo y el cumplimiento de la normativa

Competencias Básicas de la Unidad de Aprendizaje

Diseña, ejecuta y evalúa diagnósticos y programas de capacitación acorde a las necesidades de la organización, tomando en cuenta los aspectos legales, así como las tendencias de globalización, orientadas a la preparación continua de los recursos humanos

Competencias de Aprendizaje de la Unidad de Aprendizaje

El alumno aprende a identificar los elementos necesarios para diseñar, ejecutar y evaluar un programa de capacitación acorde a las necesidades de la organización, tomando en cuenta los aspectos legales, así como las tendencias de globalización. Esto en relación a:

- 1) Las ventajas de los sistemas de gestión en las organizaciones, para el personal, así como para la sociedad.
- 2) Los elementos conceptuales necesarios para el diseño de programas de sistemas de gestión de recursos humanos.
- 3) Las funciones de las organizaciones, para elaborar un diagnóstico e implementar un adecuado sistema de capacitación.
- 4) El uso de los diferentes métodos y técnicas más comunes para la capacitación.
- 5) Los criterios de evaluación para medir los resultados de un programa de capacitación.

Campos Formativos por Competencias: Conocimientos, aptitudes y destrezas, actitudes y valores

Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales)
 Aplica la normatividad constitucional y laboral con respecto al cumplimiento de la misma. (Llena formatos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social)
 Aprende los elementos básicos que debe contener un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)
 Selecciona la información de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)
 Identifica los elementos de un plan y programa de capacitación

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades)
 Elabora y diseña planes, programas de capacitación basados en las necesidades propias de la organización y de los individuos.
 Utiliza las diferentes técnicas y medios para lograr una capacitación efectiva.
 Realiza sistemas de evaluación que permitan calificar el impacto obtenido con la capacitación impartida.
 Usa la Tic's

Saber ser (Actitudes y Valores, Ser creativo)
 Desarrolla la actitud ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y el compromiso personal y social Interés en contribuir en el desarrollo del talento humano, así como sustentable.
 Motiva al aprendizaje y colaboración de la fuerza de trabajo.

Saber convivir (Aprender a vivir en sociedad, a vivir con los demás, Ser comprensivo y tolerante)
 Ético con carácter de disciplina, actitud positiva, iniciativa y disponibilidad para lograr el desarrollo personal, grupal y organizacional
 Motiva el trabajo en equipo.
 Congruente con sus palabras y sus actos.
 Participa activamente en el desarrollo de los compañeros.

Unidades Temáticas	Desglose de Unidades de Competencia o Contenidos	No. de Horas de Clase
	Desglose en Subtemas	

<p>Unidad 0. Encuadre y comunidad de aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentación y entrega del programa a los alumnos 	<p>Presentación del profesor Presentación y entrega del programa a los alumnos Normas Modalidad de evaluación Comentarios a las expectativas de los alumnos</p>	<p>2 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Competencia Tema 1 Antecedentes y Beneficios de la Capacitación.</p>	<p>Subtema 1 Antecedentes de la Capacitación en México y el Mundo Subtema 2 Para las organizaciones. Subtema 3 Para el individuo. Subtema 4 Para la sociedad.</p>	<p>1 horas 2 horas 2 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 2: El enfoque sistemático en capacitación.</p>	<p>Subtema 1 Elementos de un DNC Subtema 2 Técnicas de investigación de un DNC Subtema 3 Contenido y elaboración de un DNC</p>	<p>2 horas 2 horas 6 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 3: Marco legal</p>	<p>Subtema 1 Constitución Política Subtema 2 Ley Federal del Trabajo Subtema 3 Procedimiento ante la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) Subtema 4 Sistema PROCADIST</p>	<p>1 hora 3 horas 3 horas 1 hora</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 4: Técnicas didácticas basadas en competencias.</p>	<p>Subtema 1 Técnicas didácticas basadas en competencias. Subtema 2 Método Expositivo/Lección Magistral Subtema 3 Estudio de Casos Subtema 4 Resolución de Ejercicios y problemas Subtema 5 Aprendizaje Basado en Problemas Subtema 6 Aprendizaje Basado en Proyectos Subtema 7 Aprendizaje Cooperativo</p>	<p>2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas 2 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 5: Diseño de un Plan y Programa de Capacitación</p>	<p>Subtema 1 Características de un plan de capacitación Subtema 2 Diseño de un programa Subtema 3 Redacción de objetivos Subtema 3 Perfil del instructor.</p>	<p>2 horas 4 horas 2 horas</p>

<p>Unidad de Competencia Tema 6: Presentación de proyecto de capacitación</p>	<p>Subtema 1 Redacción de objetivos Subtema 2 Estructuración de contenidos. Subtema 3 Elección de técnicas didácticas Subtema 4 Material de apoyo Subtema 5 Determinar características de los instructores Subtema 6 Documentación (DNC, formatos STPS) Subtema 7 Presupuesto para la capacitación Subtema 8 Selección de instrumentos de evaluación</p>	<p>2 horas 2 horas 2 horas 1 hora 2 horas 3 hora 1 hora</p> <p>Total: 60 horas</p>	
ESTRATEGIAS			
<p>TEMAS Y SUBTEMAS</p> <p>Tema1 Subtema 1 Para las organizaciones. Subtema 2 Para el individuo.</p>	<p>Estrategias de enseñanza del maestro</p> <p>Estrategia de enseñanza: Entrega del Programa y lineamientos generales, así como el formato para recabar la firma de cada alumno como constancia de haberlo recibido.</p>	<p>Estrategias de aprendizaje en aula</p> <p>Estrategia de Aprendizaje en Aula: Retroalimentación sobre conocimientos previos del tema.</p>	<p>Estrategias de aprendizaje extra-aula</p> <p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Investigar sobre los beneficios que trae la capacitación así como su importancia.</p>
<p>Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas se presenta y se explica los antecedentes beneficios para las organizaciones</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, comentar la información presentada y elaborar una síntesis por equipo que contenga lo más importante de lo realizado por cada uno.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Realiza la lectura sobre lo presentado en clase.</p>	
<p>Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas se presenta y se explica los</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, comentar la información presentada y elaborar una síntesis por equipo que contenga lo más importante de lo realizado por cada uno.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Realiza la lectura sobre lo presentado en clase.</p>	

<p>Subtema 3 Para la sociedad.</p>	<p>beneficios de la capacitación para el individuo.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas se presenta y se explica los beneficios de la capacitación y desarrollo.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, comentar la información presentada y elaborar una síntesis por equipo que contenga lo más importante de lo realizado por cada uno.</p>
<p>Tema 2 Subtema 1 Concepto de un Diagnóstico de Capacitación</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se define el concepto de diagnóstico de capacitación desde el punto de vista de varios autores y la importancia de este para detectar las necesidades de capacitación.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de un cuadro sinóptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula No aplica.</p>
<p>Subtema 2 Elementos de un DNC</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se definen cada uno de los elementos del DNC, haciendo hincapié en su importancia.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Se realiza un ejercicio por equipo para analizar los diferentes elementos presentados. Y se presenta un informe.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica.</p>
<p>Subtema 3 Técnicas de investigación de un DNC</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se definen cada una de las técnicas del DNC, haciendo hincapié en su importancia.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Se realiza un ejercicio por equipo para analizar los diferentes elementos presentados. Y se presenta un informe.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Elaboran y entregan una síntesis por equipos de los temas presentados para revisión.</p>
<p>Subtema 4 Contenido y elaboración de un DNC</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se presenta un ejemplo de cómo elaborar un DNC.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Integración de equipos para elaborar un DNC, de acuerdo a su deseo.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Solicita al Departamento de Negocios un oficio solicitando las facilidades a empleadores, para que los alumnos acudan a las empresas elegidas por ellos mismos y realicen un DNC.</p>
<p>Tema 3 Subtema 1 Constitución Política</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se presenta el fundamento legal constitucional de la Capacitación. Se describen cada uno de</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, todos los integrantes revisan la presentación y a su vez la lectura del fundamento legal que</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica</p>

Subtema 2 Ley Federal del Trabajo.

los artículos y fracciones que lo sustentan con ejemplos prácticos.

protege la Carta Magna. Discutiendo entre ellos la importancia y aplicabilidad hoy en día.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

Estrategia de enseñanza: Se presenta el fundamento legal laboral de la Capacitación. Se describen cada uno de los artículos y fracciones que lo sustentan con ejemplos prácticos.

Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, todos los integrantes revisan la presentación y a su vez la lectura del fundamento legal que protege la Ley Federal de Trabajo. Discutiendo entre ellos la importancia y aplicabilidad hoy en día. Y presentan un collage.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Visitar las oficinas de la STPS en su Oficina de Inspección y entrevistar al Jefe con respecto a la normatividad, y posteriormente presentar los resultados para revisión.

Subtema 3 Procedimientos ante la STPS.

Estrategia de enseñanza: Se presentan de forma física los formatos que deben presentarse, de igual manera se presenta en diapositivas los procesos que se siguen ante esta autoridad.

Estrategia de aprendizaje en Aula: Se hacen equipos y se reparte cada uno los diferentes documentos para registro ante la STPS de los planes de capacitación.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Navegar en internet para conocer los diferentes cursos que se ofertan y de forma verbal compartir que encontraron en la misma.

Subtema 4 Sistema PROCADIST

Estrategia de enseñanza: Se presenta la información de este sistema y se facilita la dirección de la web.

Estrategia de aprendizaje en Aula: N/A

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

TEMA 4
Subtema 1 Método expositivo magistral

Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método, sus bondades y desventajas.

Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

Subtema 2: Estudio de casos

Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método sus bondades y desventajas.

Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

Subtema 3: Resolución de ejercicios y problemas

Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método y sus bondades y desventajas.

Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.

<p>Subtema 4: Aprendizaje basado en problemas.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método y sus bondades y desventajas.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Subtema 5: Aprendizaje basado en proyectos.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método y sus bondades y desventajas.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Subtema 6: Aprendizaje cooperativo.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se les muestra las características de este método y sus bondades y desventajas.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: De manera individual el alumno hace sus conclusiones de las ventajas y desventajas del método.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Tema 5 Subtema 1: Características de un plan de capacitación.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se promueve el desarrollo de una síntesis de las características de un plan para realizarlo como trabajo final por cada equipo formado.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Eligen su equipo de trabajo</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Subtema 2: Diseño de un programa.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se promueve el desarrollo de una síntesis del diseño del programa para realizarlo como trabajo final por cada equipo formado.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Simular una pequeña dinámica.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Subtema 3: Redacción de objetivos.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se presenta y se promueve el desarrollo de elaborar de elaborar objetivos para realizarlo como trabajo final por cada equipo formado.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Los integrantes exponen ante sus compañeros de equipo la trascendencia de elaborar los objetivos, pues estos son los que dan forma a la capacitación, a su cumplimiento legal y al desarrollo del capital humano</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Cada alumno aportara para la siguiente clase 2 objetivos redactados.</p>
<p>Subtema 4: Perfil de instructor.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se presentan algunas características de instructores</p>		<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Determinar de manera individual que</p>

Tema 6 Subtemas	Estrategia de enseñanza: Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso.	Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, analizan las características que deben tener los instructores. Estrategia de aprendizaje en Aula: Decidirán los integrantes del equipo y sus responsabilidades y obligaciones para realizar la capacitación e impartirla en la organización elegida.	características son esenciales en los instructores. Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Con base en el diagnóstico que hicieron previo e impartir la capacitación en la organización que lo hayan determinado
Evaluación			
Productos de Aprendizaje sugeridos	Criterios y/o indicadores de Evaluación		Porcentaje
Tema 1: Beneficios de la capacitación. Producto: Elaboran y presentan una línea del tiempo de los antecedentes. Y una síntesis en cuadro, con la descripción de los beneficios de la capacitación.	Criterio: Entrega la línea del tiempo que contemple todos los antecedentes y su síntesis en cuadro donde explique con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura. Indicadores: La síntesis deberá ser escrita en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.		5%
Tema 2: El enfoque sistemático en capacitación. Subtema 1 Producto: Construcción de un cuadro sinóptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.	Criterio: Entregan en cuadro sinóptico donde explique con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura. Indicadores: El cuadro deberá ser escrito en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.		5%
Subtema 2 Producto: Se realiza una presentación por equipo definiendo las técnicas de la DNC y cuáles son sus ventajas.	Criterio: Presentan ante el grupo en diapositivas explicando ventajas y desventajas. Indicadores: Las diapositivas deberán ser escritas en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes, así como los colores y figuras.		5%
Subtema 3 Producto: Elaboran y entregan una síntesis por equipos de los temas presentados.	Criterio: Entrega su síntesis en cuadro donde explique con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura. Indicadores: La síntesis deberá ser escrita en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.		5%
Subtema 4:			5%

<p>Producto: Integración de equipos para elaborar un DNC en empresas de la región.</p> <p>Tema 3: Marco legal Subtema 1, 2 y 3 Producto: Elaboran un cuadro por equipo abarcando la normatividad laboral.</p> <p>Subtema 4 Producto: No Aplica</p> <p>Tema 5: Técnicas didácticas basadas en competencias. Producto: Elaboran y presentan una síntesis en cuadro, con las diferentes técnicas.</p> <p>Subtema 1: Producto: síntesis de las características de un plan para realizarlo como trabajo final por cada equipo formado.</p> <p>Subtema 2: Producto: Impartir la capacitación en la empresa designada</p> <p>Subtema 3 Producto: Participar en un socio drama y elaborar objetivos para un plan de capacitación</p> <p>Subtema 4: Producto: Delimitan los perfiles que deben tener los capacitadores</p> <p>Tema 6: Diseño de un Plan y Programa de Capacitación Producto: Impartir un curso de capacitación en la empresa designada.</p>	<p>Criterio: Entregan los datos de la empresa donde han de realizar el DNC. Indicadores: La síntesis deberá ser escrita en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.</p> <p>Criterio: Entregan en cuadro integrador donde se plasme la normatividad legal con sus palabras la comprensión de lo dicho por el autor(es) de la lectura. Indicadores: El cuadro deberá ser escrito en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.</p> <p>Criterio: No aplica. Indicadores: No aplica</p> <p>Criterio: Entrega su síntesis en cuadro donde expliquen las ventajas y desventajas de las técnicas. Indicadores: La síntesis deberá ser escrita en computadora, cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.</p> <p>Criterio: Eligen su equipo de trabajo, realizan la síntesis con todas las características del plan y programa de capacitación. Indicadores: No aplica</p> <p>Criterio: Realizan su estudio para decidir qué tipo de capacitación harán, aplicando un DNC dentro de la misma aula. Indicadores: Aplicar las características de un DNC</p> <p>Criterio: Elaborar objetivos que cumplan con toda la formalidad de los mismos y con todas las características del plan y programa de capacitación. Indicadores: Los objetivos deberán cumplir todos los requisitos que se marcan y cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.</p> <p>Criterio: En equipo, analizan las características que deben tener los instructores. Separando las más importantes. Indicadores: No aplica.</p> <p>Criterio: Realizar todo el procedimiento para impartir la capacitación en la empresa que se designó, cumpliendo con todos los parámetros de la misma, y al</p>	<p>10%</p> <p>5%</p> <p>5%</p> <p>10</p> <p>5%</p> <p>10</p> <p>5%</p> <p>25%</p>
---	--	---

final se entregara un oficio donde la citada empresa manifieste que se impartio por los alumnos asi como los beneficios que recibio.
Indicadores: El plan y programa debera cumplir todos los requisitos que se marcan y cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.

SUMA 100%

Fuentes de Información

Básica

1. Administración de recursos humanos: "El capital humano de las organizaciones". Werther W. Keith Davis. Quinta edición. McGraw Hill. 2000 **(658.3 WER)**
2. Administración de Recursos Humanos. Bohlander, Snell, Sherman. México, Thomson Learning 2001, ed. 12 **(658.3 BOH 2008)**
3. Capacitación y Desarrollo de personal. Alfonso Siliceo. LIMUSA 2004 **(658.3124 SIL)**
4. Gestión del Talento Humano. Idalberto Chiavenato. Ed. McGraw-Hill **(658.3 CHI)**
5. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>)
6. Ley Federal del Trabajo (http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
7. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (www.stps.gob.mx)

Complementaria

1. El proceso de la Capacitación. Roberto Pinto Villatoro. Ed. Limusa.

Páginas web o recursos digitales

- <http://www.rrh-web.com>
- <http://www.amedirh.com.mx>
- <http://www.losrecursoshumanos.com>
- <http://www.degerencia.com/tema/recursos-humanos>
- <http://revistaconsultoria.com.mx/categoria/recursos-humanos/>
- <https://rhsocialmagazine.wordpress.com>
- <http://www.merca20.com/category/recursos-humanos-2/>
- <http://mundoejecutivo.com.mx/recursos-humanos>
- <http://www.revistauniversolaboral.com/universolaboral2/index.php/de-interes/empleabilidad/item/449-los-mas-buscados-por-los-departamentos-de-recursos-humanos.html>
- <http://www.observatoriorh.com>
- <http://revistarecursoshumanos.com>
- <http://www.rrhmagazine.com>

Perfil Docente Deseable

Esta Unidad de Aprendizaje es recomendable que sea impartida en primer término por un docente que tenga Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado en Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos, independientemente del área de especialización en esta disciplina; también puede ser impartida, por el enfoque educativo que contiene, por un docente con Licenciatura, Especialidad, Maestría o Doctorado en Derecho

Elaborado por

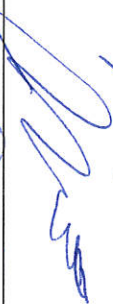
Fecha

Firma

Dra. América Rosana Gutiérrez Zúñiga



Mtra. Marisela Mendoza Rangel



29 de junio de 2018 /

Mtra. Minaksi Elidé Durán Padilla



Profesor(a) de la Unidad de Aprendizaje

Revisado por Presidente de Academia

Fecha

Firma

Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada

Presidente(a) de la Academia

17 de julio del 2018

Autorizado por Colegio departamental de:

Fecha

Firma

Mtro. Mario Gerardo Reyes Garcidueñas

Jefe(a) del Departamento



Perfil del Egresado.

Disponible en www.guiadecarreras.udg.mx

Según el último plan de estudio autorizado, el egresado de la Licenciatura en Recursos Humanos tendrá las siguientes competencias:

- Concibe al individuo como una totalidad determinada por variables biológicas, psicológicas y sociales.
- Aplica las teorías y normatividades legales propias de la disciplina.
- Cuenta con habilidades y destrezas para analizar, sintetizar y reflexionar acerca de las necesidades de capacitación.
- Tiene una sólida formación filosófica, teórica, metodológica e instrumental para construir nuevos conocimientos.
- Maneja técnicas y herramientas propias de la disciplina para identificar problemas, establecer diagnósticos y proponer e implementar las soluciones pertinentes.
- Muestra una actitud crítica ante los fenómenos de la realidad, desarrollando un sentido de disciplina ante el trabajo, así como de solidaridad y compromiso con la población que necesite y demande sus servicios profesionales.