



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
 Centro Universitario de la Ciénega

Programade Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje

Clave

PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

15658

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	C	<input type="checkbox"/> Práctica	P
	<input checked="" type="checkbox"/> Curso-Taller	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

Teoría:	Práctica:	Total:
40	0	40

6

Área de Formación
 ESPECIALIZANTE
 OBLIGATORIA

División

Departamento

Academia

CIENCIA ECONOMICO ADMINISTRATIVAS

DE NEGOCIOS

RECURSOS HUMANOS

Presentación

El programa de centra su atención en el estudio de planeación estratégica-táctica-operativa analizando sus diferentes enfoques de probabilidades, maximización y de adaptación; en la elaboración del diseño de la planeación y sus respectivos planes de acción y evaluación de sistema de planeación.
 Este curso ofrece al estudiante ser un promotor en la formulación e integración de estrategias dentro de cualquier organización en cuanto a la planeación de Recursos Humanos se refiere, utilizando las diferentes técnicas y pronósticos para la mejor selección de personal, apoyados en la elaboración de inventarios de habilidades y gráficas de reemplazo.

Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje

Recursos Humanos I y II

[Handwritten 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 que tengan relación con la planeación de los recursos humanos (planeación táctica, estratégica)
 - 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

Ámbito de Aplicación Profesional de la Unidad de Aprendizaje

Los conocimientos, habilidades y actitudes, posibilita a los alumnos a realizar actividades propias de la planeación de los recursos humanos 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 a la planeación de los recursos humanos ayudando a definir las tácticas y estrategias, reconociendo quienes son corresponsables y aportando técnicas y herramientas que pueden ayudar a estos a declarar explícitamente la voluntad de superarlo. Los estudiantes que cursan esta Unidad de Aprendizaje adquieran comprensión del contenido entre los diferentes tipos de planeación así como su diferencia, razones y consecuencias de los mismos, aunado a esto comprenden como utilizar las diferentes técnicas para planear los cargos tomando en cuenta las necesidades propias tanto de la organización como del talento humano.

Competencias Básicas de la Unidad de Aprendizaje

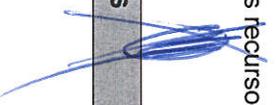
Diseña, ejecuta y evalúa diagnósticos y programas de planeación de recursos humanos acorde a las necesidades de la organización, así como las tendencias de globalización, orientadas a la preparación continua de los recursos humanos

Competencias de Aprendizaje de la Unidad de Aprendizaje

El alumno aprende a identificar los elementos necesarios para diseñar, ejecutar y evaluar sistemas de planeación de los recursos humanos acorde a las necesidades de la organización, así como las tendencias de globalización. Esto en relación a:

- 1) Las ventajas de la planeación de los recursos humanos en las organizaciones, para el personal, así como para la sociedad.
- 2) Los elementos conceptuales necesarios para el diseño de gráficas de reemplazo e inventarios de habilidades.
- 3) Las funciones de las organizaciones, para elaborar un diagnóstico e implementar un adecuado sistema de planeación de los recursos humanos, en relación a la oferta y la demanda de recursos humanos.
- 4) El uso de los diferentes métodos y técnicas más comunes para la planeación

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



Saber Conocer (Saberes teóricos y procedimentales)

Identifica los conceptos de planeación, administración estratégica y táctica.

Relaciona las técnicas y pronósticos de la demanda de recursos humanos

Asimila los elementos básicos que debe contener un inventario de habilidades.

Identifica los puntos que debe contener una gráfica de reemplazo.

Equilibra las diferentes formas de realizar los planes de acción.

Saber Hacer (Saberes prácticos, habilidades)

Elabora y diseña planes de acción.

Utiliza las diferentes técnicas y pronósticos para lograr cubrir las necesidades de dotación de personal de nuevo ingreso.

Realiza inventario de habilidades

Elabora graficas de reemplazo.

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)

Etico 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.

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



<p>Unidad de competencia 0. Encuadre y comunidad de aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Presentación del profesor ○ Presentación y entrega del programa a los alumnos ○ Normas ○ Modalidad de evaluación ○ Comentarios a las expectativas de los alumnos 	<p>2horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 1: CONCEPTOS Y JERARQUIAS DE LA PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Subtema 1 Conceptos de planeación de recursos humanos. Subtema 2 Importancia de la planeación de recursos humanos. Subtema 3 Ventajas y desventajas de la planeación de recursos humanos- Subtema 4 Plan Estratégico a Largo Plazo Subtema 5 Plan táctico</p>	<p>1 horas 1horas 1horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 2: PRONÓSTICO DE LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Subtema 1 Análisis de las causas de la demanda de recursos humanos. Externas: Económicas. Sociales. Tecnológicas. Competitivas. Subtema 2 Análisis de las causas de la demanda de recursos humanos. Internas: Organizativas. Laborales. Subtema 3: Técnicas para detección de necesidades de recursos humanos. Enfoque cuantitativo (proyección de tendencias) Extrapolación Enfoque cualitativo Pronósticos ejecutivos Sondeo informal Sondeo de opinión.</p>	<p>3 horas 4 horas 4 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 3: PRONÓSTICO DE LA OFERTA DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Subtema 1 Evaluación de la oferta interna: Inventario de recursos humanos Listados y formatos de promociones potenciales Gráficas y/o cuadros de reemplazo potencial Subtema 2 Evaluación de la oferta externa. Cambios en el entorno económico. Cambios demográficos. Análisis del mercado de trabajo. Nivel de especialización de la fuerza laboral.</p>	<p>3 horas 4 horas</p>
<p>Unidad de Competencia Tema 4: PLANES DE ACCIÓN</p>	<p>Subtema 1 Conciliación de la oferta y demanda de los recursos humanos. Subtema 2 Elementos de los planes de acción Declaración de los Objetivos Principales actividades a emprender</p>	<p>2 horas 4 horas</p>

Fijación de tiempos y fechas críticas
 Personas responsables.
 Recursos disponibles.
 Subtema 3 Planes de acción para cambios o reducciones de personal.
 Subtema 4 Definición de administración del talento humano.
 Subtema 5 el capital humano y competencias.
 Subtema 6 Estructura de un modelo de gestión por competencias.
 Subtema 7 Elaboración de un plan de acción

2 horas
 2 horas
 2horas
 2 horas
 3 horas

Total: 40horas

TEMAS Y SUBTEMAS

Tema 0

Estrategias de enseñanza del maestro
 Estrategia de enseñanza: Entrega del Programa y lineamientos generales y el formato para recabar la firma de cada alumno como constancia de haberlo recibido.

Estrategias de aprendizaje en aula
 Estrategia de Aprendizaje en Aula: Retroalimentación sobre conocimientos previos del tema.

Estrategias de aprendizaje extra-aula
 Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Estudio individual del Programa y elaboración de dudas para ser resueltas en la siguiente clase.

Temas1 CONCEPTOS Y JERARQUIAS DE LA PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS

Subtema 1 Conceptos de planeación de recursos humanos.

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.

Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de un cuadro sinóptico que contemplan las diferentes definiciones presentadas.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A

Subtema 2 Importancia de la planeación de recursos humanos.

Estrategia de enseñanza: Se define el la importancia de esta y su aplicación en la organización.

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.

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Cada alumno investiga en la biblioteca, internet o el medio que considere más oportuno, la importancia de la planeación de los recursos humanos.

Subtema 3 Ventajas y desventajas de la planeación de recursos humanos.

Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas y carteles, se explican las ventajas y desventajas.

Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo Presentar un cuadro de doble entrada con las ventajas y desventajas

Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica

<p>Subtema 4 Plan Estratégico a Largo Plazo Subtema 5 Plan táctico</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas y carteles, se explican las características del plan estratégico. Estrategia de enseñanza: Mediante diapositivas y carteles, se explican las características del plan estratégico.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de un cuadro sinóptico que contemple las características. Estrategia de aprendizaje en Aula: Participación activa de los alumnos para la construcción de un cuadro sinóptico que contemple las características.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica</p>
<p>Tema 2 PRONÓSTICO DE LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS Subtema 1 Análisis de las causas internas de la demanda de recursos humanos. Subtema 2 Análisis de las causas externas de la demanda de recursos humanos.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se definen cada una de los tipos de las causas internas de la demanda. Estrategia de enseñanza: Se definen cada una de los tipos de las causas internas de la demanda.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Presentar un cuadro de doble entrada con las diferentes causas externas de la demanda de recursos humanos.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: Hacer lecturas comparadas entre varios autores y presentar un reporte para revisión.</p>
<p>Subtema 3: Técnicas para detección de necesidades de recursos humanos.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se definen cada una de estas técnicas y sus características. (Definición, tipos, técnicas, medios, fuentes)</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: Realizar una ficha técnica con la información por equipo.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>
<p>Tema 3 PRONÓSTICO DE LA OFERTA DE RECURSOS HUMANOS Subtema 1 Evaluación de la oferta interna: Subtema 2 Evaluación de la oferta externa.</p>	<p>Estrategia de enseñanza: Se definen cada una tales como inventario de recursos humanos, listados y formatos de promociones potenciales gráficas y/o cuadros de reemplazo potencial. Estrategia de enseñanza: Se definen cada una tales como Cambios en el entorno económico. Cambios demográficos. Análisis del mercado de trabajo. Nivel de especialización de la fuerza laboral.</p>	<p>Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, todos los integrantes revisan la presentación y con base en esta información, discuten la importancia y utilidad de todos los procedimientos de la evaluación de la oferta interna. Elaborando una ficha técnica. Estrategia de aprendizaje en Aula: En equipo, todos los integrantes revisan la presentación y con base en esta información, discuten la importancia y utilidad de todos los procedimientos de la evaluación de la oferta externa. Elaborando una ficha técnica</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica. Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Temas y Subtemas	Estrategia de enseñanza	Estrategia de aprendizaje	Estrategia de aprendizaje en Aula	Decidirán los integrantes del equipo	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula
Tema 4 PLANES DE ACCION Subtema 1 Conciliación de la oferta y demanda de los recursos humanos.	Estrategia de enseñanza: Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso, Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A	Temas: CONCEPTOS Y JERARQUIAS DE LA PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS Subtema 1 Producto: Construcción de un cuadro sinoptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Decidirán los integrantes del equipo como elaborar el plan de acción y sus responsabilidades y obligaciones para realizarlo.	
Subtema 2 Producto: Identificar la importancia y realizar una síntesis de la misma.	Estrategia de enseñanza: Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso, Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A	Subtema 3 Producto: Elabora un cuadro de doble entrada especificando las ventajas y desventajas de la planeación de recursos humanos.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Decidirán los integrantes del equipo como elaborar el plan de acción y sus responsabilidades y obligaciones para realizarlo.	
Subtema 4 Producto: Realizan un plan estratégico de forma escrita de una situación hipotética.	Estrategia de enseñanza: Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso, Explicación sobre los contenidos que deben integrarse a este trabajo final del curso.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A	Subtema 5 Producto: Realizan un plan estratégico de forma escrita de una situación hipotética.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Decidirán los integrantes del equipo como elaborar el plan de acción y sus responsabilidades y obligaciones para realizarlo.	
			Productos de Aprendizaje sugeridos Temas: CONCEPTOS Y JERARQUIAS DE LA PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS Subtema 1 Producto: Construcción de un cuadro sinoptico que contemplen las diferentes definiciones presentadas.	Estrategia de aprendizaje en Aula: Decidirán los integrantes del equipo como elaborar el plan de acción y sus responsabilidades y obligaciones para realizarlo.	Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A
			Criterios y/o indicadores de Evaluación		Porcentaje
			Criterio: La síntesis debe contener claramente la importancia de la planeación según corresponda. Indicadores: Debe ser una síntesis realizada en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada "D" y a cada dimensión.		5%
			Criterio: El cuadro debe contener las ventajas y desventajas específicamente, detallando cada una de ellas. Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una de las ventajas y desventajas,		5%
			Criterio: Participación activa y colaborativa con su equipo de trabajo, deberá contener todos los pasos del plan estratégico. Indicadores: Debe ser realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada uno de los pasos.		10%
			Criterio: Participación activa y colaborativa con su equipo de trabajo, deberá contener todos los pasos del plan tácico. Indicadores: Debe ser realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada uno de los pasos.		10%

<p>Tema 2: PRONÓSTICO DE LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>Subtema 1</p> <p>Producto: Elaboran una ficha analítica de las causas externas de la demanda de recursos humanos.</p>	<p>Criterio: La ficha debe contener las causas externas específicamente, detallando cada una de ellas.</p> <p>Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una</p>	<p>5%</p>
<p>Subtema 2</p> <p>Producto: Elaboran una ficha analítica de las causas internas de la demanda de recursos humanos.</p>	<p>Criterio: La ficha debe contener las causas externas específicamente, detallando cada una de ellas.</p> <p>Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una</p>	<p>5%</p>
<p>Subtema 3</p> <p>Producto: Elaboran un cuadro comparativo de las Técnicas para detección de necesidades de recursos humanos.</p>	<p>Criterio: El cuadro debe contener las técnicas específicamente, detallando cada una de ellas.</p> <p>Indicadores: Debe ser un cuadro comparativo realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una</p>	<p>5%</p>
<p>Tema 3: PRONÓSTICO DE LA OFERTA DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>Subtema 1</p> <p>Producto: Elaboran una ficha analítica de las causas externas de la oferta de recursos humanos.</p>	<p>Criterio: La ficha debe contener las causas externas específicamente, detallando cada una de ellas.</p> <p>Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una</p>	<p>5%</p>
<p>Subtema 2</p> <p>Producto: Elaboran una ficha analítica de las causas internas de la oferta de recursos humanos.</p>	<p>Criterio: La ficha debe contener las causas externas específicamente, detallando cada una de ellas.</p> <p>Indicadores: Debe ser un cuadro esquemático realizado en computadora y no tener faltas de ortografía, así como, estar ordenado de acuerdo a cada una</p>	<p>5%</p>
<p>Tema 4 PLANES DE ACCIÓN</p> <p>Subtemas 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7</p> <p>Producto: Trabajo integrador por equipo</p>	<p>Criterio: Realizar todo el procedimiento para realizar un plan de acción, cumpliendo con todos los parámetros de la misma, y al final se entregara.</p> <p>Indicadores: EL plan y programa deberá cumplir todos los requisitos que se marcan y cuidando la sintaxis, la ortografía, la acentuación y puntuación correspondientes.</p>	<p>20%</p>
<p>Cierre del Curso...</p> <p>Producto: Elabora un documento en computadora que contenga una reflexión personal sobre lo aprendido en el curso y de su experiencia vivida con la aplicación de los test y la elaboración de los informes.</p>	<p>Criterios: debe ser un compendio de todo lo estudiado en el curso y que evidencie el aprendizaje logrado.</p> <p>Indicadores: El Trabajo integrador o final debe contener: 1. Portada, 2. Índice, 3. Todas las actividades realizadas.</p> <p>Indicadores: EL plan y programa deberá cumplir todos los requisitos que se</p>	<p>20%</p>

Angela J.

[Signature]

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". Wether W. Keith Davis. Quinta edición. McGraw Hill. 2000 **(658.3 WER)**
2. Gestión del Talento Humano. Idalberto Chiavenato. Ed. McGraw-Hill **(658.3 CHI)**
3. Administración Moderna de Personal, Joaquín Rodríguez Valencia. editorial Porrúa
4. Dirección moderna de organizaciones Joaquín Rodríguez Valencia, editorial Porrúa

Complementaria

Páginas web o recursos digitales

- <http://www.rtrh-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>

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, Recursos Humanos, Desarrollo Humano independientemente del área de especialización en esta disciplina; también puede ser impartida, por el enfoque educativo que contiene.

Elaborado por

Fecha



<p>Firma</p>  <p>Dra. America Rosana Gutiérrez Zúñiga Profesor(a) de la Unidad de Aprendizaje</p>	<p>27 de junio de 2018</p>
<p>Firma</p>  <p>Dra. Teresa Amalia Rosales Estrada Presidente(a) de la Academia</p>	<p>27 de junio de 2018</p>
<p>Firma</p>  <p>Mtro. Mario Gerardo Reyes Garcidueñas Jefe(a) del Departamento</p>	<p>Fecha</p>

Perfil del Egresado.
 Disponible en www.guiadecarreras.udg.mx

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

- Conoce al individuo como una totalidad determinada por variables biológicas, psicológicas y sociales.
- Aplica las teorías propias de la disciplina.
- Cuenta con habilidades y destrezas para analizar, sintetizar y reflexionar acerca de las necesidades de planeación de los recursos humanos.
- 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.