



**UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA**  
 Centro Universitario de la Ciénega

**Programade Unidad de Aprendizaje**

<b>Nombre de la Unidad de Aprendizaje</b>		<b>Clave</b>	
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	X
		Maestría	
		Doctorado	

Pre-requisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje	Carga Horaria Semanal	Créditos																											
NINGUNO	<input type="checkbox"/> Curso <input checked="" type="checkbox"/> Curso-Taller <input type="checkbox"/> Laboratorio <input type="checkbox"/> Curso-Laboratorio	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">C</td> <td style="text-align: center;">CT</td> <td style="text-align: center;">L</td> <td style="text-align: center;">CL</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Práctica</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Seminario</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Clínica</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Taller</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> Módulo</td> <td colspan="3"></td> </tr> </table>	C	CT	L	CL	<input type="checkbox"/> Práctica	<input type="checkbox"/> Seminario	<input type="checkbox"/> Clínica	<input type="checkbox"/> Taller	<input type="checkbox"/> Módulo				<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">P</td> <td style="text-align: center;">S</td> <td style="text-align: center;">N</td> <td style="text-align: center;">T</td> <td style="text-align: center;">M</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Teoría:</td> <td style="text-align: center;">Práctica:</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">Total:</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">40</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td colspan="3" style="text-align: center;">40</td> </tr> </table>	P	S	N	T	M	Teoría:	Práctica:	Total:			40	0	40		
C	CT	L	CL																											
<input type="checkbox"/> Práctica	<input type="checkbox"/> Seminario	<input type="checkbox"/> Clínica	<input type="checkbox"/> Taller																											
<input type="checkbox"/> Módulo																														
P	S	N	T	M																										
Teoría:	Práctica:	Total:																												
40	0	40																												
Área de Formación	División	Departamento	Academia																											
ESPECIALIZANTE OBLIGATORIA	CIENCIA ECONOMICO ADMINISTRATIVAS	DE NEGOCIOS	RECURSOS HUMANOS																											
<b>Presentación</b>																														

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.

<b>Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje</b>
Recursos Humanos I y II

**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.

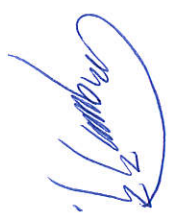
**Saber ser** (Actitudes y Valores, Ser creativo)

- 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"> <li>○ Presentación del profesor</li> <li>○ Presentación y entrega del programa a los alumnos</li> <li>○ Normas</li> <li>○ Modalidad de evaluación</li> <li>○ Comentarios a las expectativas de los alumnos</li> </ul>	<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><b>Tema 2</b> <b>PRONÓSTICO DE LA DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS</b> Subtema 1 Análisis de las causas internas 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.</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 2 Análisis de las causas externas de la demanda 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>Subtema 3: Técnicas para detección de necesidades de recursos humanos.</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.</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.</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: No aplica.</p>
<p><b>Tema 3 PRONÓSTICO DE LA OFERTA DE RECURSOS HUMANOS</b> 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 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 externa. Elaborando una ficha técnica</p>	<p>Estrategia de Aprendizaje Extra-Aula: N/A</p>

*[Handwritten signature]*

Temas y Subtemas	Estrategia de enseñanza	Estrategia de aprendizaje
<b>Tema 4 PLANES DE ACCION</b> 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 en Aula: Decidirán los integrantes del equipo como elaborar el plan de acción y sus responsabilidades y obligaciones para realizarlo.
<b>Evaluación</b>		
<b>Temas: CONCEPTOS Y JERARQUIAS DE LA PLANEACION DE RECURSOS HUMANOS</b> Subtema 1 Producto: Construcción de un cuadro sinoptico que contemplan las diferentes definiciones presentadas.	<b>Productos de Aprendizaje sugeridos</b>	<b>Criterios y/o indicadores de Evaluación</b>
Subtema 2 Producto: Identificar la importancia y realizar una síntesis de la misma.		Criterio: Entrega un cuadro sinoptico 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.
Subtema 3 Producto: Elabora un cuadro de doble entrada especificando las ventajas y desventajas de la planeación de recursos humanos.		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.
Subtema 4 Producto: Realizan un plan estratégico de forma escrita de una situación hipotética.		Criterio: El cuadro debe contener las ventajas y desventajas especificamente, 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.
Subtema 5 Producto: Realizan un plan estratégico de forma escrita de una situación hipotética.		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.
		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.
		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.
		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.
		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.
		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.
		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.

5%

5%

5%

10%

10%

10%

10%

10%

10%

10%

10%

10%

10%

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

**Perfil del Egresado.**  
 Disponible en [www.guiadecarreras.udg.mx](http://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.