

PROGRAMA DE ASIGNATURA: CAPITAL HUMANO

CLAVE: E-CAHU-1

| Propósito de aprendizaje de la Asignatura | | El estudiante gestionará las necesidades de capital humano, a través del proceso de ingreso, descripción y análisis de puestos para contribuir a la eficiencia en las organizaciones turísticas. | | | |
|---|--------------|--|--------------|------------------|---------------|
| Competencia a la que contribuye la asignatura | | Planear la prestación de los servicios turísticos, a través del uso de herramientas especializadas, estándares de calidad y procesos de innovación, desde un enfoque de economía social solidaria con apego a la normatividad vigente, para contribuir al desarrollo local sustentable y del sector turístico. | | | |
| Tipo de competencia | Cuatrimestre | Créditos | Modalidad | Horas por semana | Horas Totales |
| Específica | 3 | 4.68 | Escolarizada | 5 | 75 |

| Unidades de Aprendizaje | Horas del Saber | | Horas del Saber Hacer | | Horas Totales |
|--|-----------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------|
| | 35 | 40 | 75 | | |
| I. Generalidades del capital humano | 8 | 4 | | 12 | |
| II. Selección y reclutamiento del capital humano | 12 | 20 | | 32 | |
| III. Gestión de capital humano | 15 | 16 | | 31 | |
| Totales | 35 | 40 | | 75 | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Funciones | Capacidades | Criterios de Desempeño |
|---|--|--|
| Organizar los recursos de los prestadores de servicios turísticos a través de herramientas y técnicas administrativas bajo un enfoque sustentable para el logro de objetivos establecidos. | Formular planes y programas operativos acorde a las necesidades de las organizaciones turísticas, considerando los recursos, técnicas y herramientas especializadas, bajo un enfoque social y solidario para contribuir al alcance de objetivos. | Elaborar un programa operativo de una organización turística con enfoque sustentable, que contenga: - Objetivo general de la organización - Objetivos específicos por áreas - Actividades y metas a realizar - Estrategias de trabajo - Estrategias de mercadotecnia - Plazo de ejecución de las actividades - Asignación de responsabilidades - Presupuesto por áreas |
| Operar áreas y procesos de las empresas de servicios turísticos a través del cumplimiento de la normativa, políticas de la economía social, procedimientos, estándares de calidad y uso de sistemas de información para lograr la satisfacción del cliente. | Elaborar procedimientos de servicios turísticos considerando certificaciones, indicadores de sustentabilidad, normativa y filosofía institucional, para estandarizar la prestación de los servicios | Elaborar un manual de procedimientos de las actividades operativas de una organización de servicios turísticos que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Políticas de operación (considerando certificaciones turísticas, estándares establecidos, indicadores de sustentabilidad, normativa aplicable y filosofía organizacional) - Alcance - Descripción narrativa de las actividades - Flujograma -Responsable de las actividades -Registros -Documentos de referencia -Glosario |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

UNIDADES DE APRENDIZAJE

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|-----------------------|---|---------------|
| Unidad de Aprendizaje | I. Generalidades del capital humano | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante identificará la planeación del capital humano para el desarrollo efectivo de las actividades en las organizaciones turísticas. | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 8 | Horas del Saber Hacer | 4 | Horas Totales |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|--|--|--|---|
| Introducción a la administración de capital humano. | Explicar el concepto de administración del capital humano. | Elaborar un mapa conceptual sobre la evolución del capital humano. | Asumir la responsabilidad y honestidad para realizar actividades a nivel individual y en equipo de forma proactiva. |
| Estructura y funciones del departamento de capital humano. | Identificar la relación entre el proceso administrativo y la planeación de recursos humanos. Explicar los tipos de comunicación interna: -Formal -Informal Describir la estructura organizacional del departamento de capital humano. Explicar el perfil deseable de las áreas de capital humano. | Elaborar organigramas del departamento de recursos humanos | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|---|--|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Mapas conceptuales Participación activa Trabajos de investigación | Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet. Videos. Revistas especializadas. Impresos (libros, artículos, etc.) Materiales diversos. Pintarrón | Laboratorio / Taller | |
| | | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | |
|--|--|----------------------------------|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| El estudiante comprende la administración del capital humano como el conjunto de procesos, técnicas y estrategias destinadas a gestionar de manera eficiente el talento humano dentro de una organización. | A partir de un proyecto de investigación el estudiante identifica los diferentes procesos, técnicas y estrategias utilizadas en la gestión del talento humano, centrándose en cómo estas prácticas impactan en la eficiencia organizacional. | Lista de verificación Rúbrica |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | |
|-----------------------|--|----|-----------------------|----|---------------|
| Unidad de Aprendizaje | II. Selección y reclutamiento del capital humano | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante formulará descripciones y análisis de puestos para el diseño de estrategias de reclutamiento y selección alineadas a los objetivos de las organizaciones turísticas. | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 12 | Horas del Saber Hacer | 20 | Horas Totales |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|------------------------------------|--|--|--|
| Perfiles y descripción de puestos. | <p>Explicar el concepto de descripción de puestos y su importancia en las organizaciones turísticas</p> <p>Describir la metodología de descripción de puestos:</p> <p>Explicar los elementos del perfil de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Descripción de funciones - Requerimientos - Responsabilidad - Condiciones | Formular descripciones de puestos de las áreas de organizaciones turísticas. | <p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la identificación de conceptos para resolver problemas en su formación académica o en su entorno.</p> <p>Desarrollar trabajos colaborativos y tolerancia para el resultado óptimo de la práctica a realizar.</p> |
| Análisis de puestos. | <p>Explicar el concepto e importancia del análisis de puestos.</p> <p>Describir los métodos de análisis de puestos, su objetivo y aplicación:</p> <p>No cuantitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escalonamiento de cargos. | Realizar análisis de puestos en organizaciones turísticas. | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|
| | <p>-Categorías predeterminadas.</p> <p>Cuantitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comparación por factores. - Evaluación por puntos. | | |
| Detección de necesidades de personal. | <p>Definir el concepto y principios de la detección de necesidades de personal</p> <p>Explicar el proceso de detección de necesidades de personal</p> <p>Explicar el uso de las herramientas de detección de necesidades de personal y su proceso de elaboración:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrevista individual -Entrevista de grupo -Aplicación de cuestionarios | <p>Detectar necesidades de personal de organizaciones turísticas.</p> | |
| Reclutamiento de personal. | <p>Explicar el concepto de reclutamiento y su importancia en la organización</p> <p>Describir las fuentes de reclutamiento de personal, ventajas y desventajas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internas: sindicato, promociones, inventario de personal - Externas: agencias, medios masivos, bolsas de trabajo, outsourcing, head hunters, plataformas digitales, ferias de empleo. | <p>Seleccionar fuentes de reclutamiento.</p> | |
| Selección de personal. | <p>Definir el concepto y principios de la detección de necesidades de personal</p> | <p>Proponer procesos de selección de personal.</p> | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|---|---|--|
| | <p>Explicar el proceso de detección de necesidades de personal</p> <p>Explicar el uso de las herramientas de detección de necesidades de personal y su proceso de elaboración:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrevista individual -Entrevista de grupo -Aplicación de cuestionarios | <p>Seleccionar candidatos en organizaciones turísticas.</p> | |
|--|---|---|--|

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|---------------------------------|---|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| | | Aula | X |
| Trabajo de campo | Equipo de cómputo. | | |
| Estudio de caso | Equipo de proyección. | | |
| Investigación documental | Internet. Videos. Revistas especializadas. Impresos (libros, artículos, etc.) Materiales diversos. Pintarrón | Laboratorio / Taller | |
| | | Empresa | |

| Proceso de Evaluación | | | | |
|--------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | | Instrumentos de evaluación | |
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | |
|---|--|--------------------------------|
| El estudiante desarrolla un proceso integral de reclutamiento y selección de personal para satisfacer las necesidades específicas de las organizaciones turísticas, aplicando técnicas efectivas y éticas que aseguren la contratación de candidatos idóneos y alineados con la cultura organizacional. | A partir de la investigación documental y de campo, el estudiante elabora perfiles de puestos, seleccionando las competencias necesarias, describiendo sus responsabilidades y definiendo las condiciones laborales asociadas a cada posición dentro de las organizaciones turísticas. | Guía de observación Rúbrica |
|---|--|--------------------------------|

| | | | | | |
|-----------------------|---|----|-----------------------|----|------------------|
| Unidad de Aprendizaje | III. Gestión de capital humano | | | | |
| Propósito esperado | El estudiante desarrollará procesos de contratación e inducción de capital humano para mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones turísticas. | | | | |
| Tiempo Asignado | Horas del Saber | 15 | Horas del Saber Hacer | 16 | Horas Totales 31 |

| Temas | Saber Dimensión Conceptual | Saber Hacer Dimensión Actuacional | Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva |
|---------------------------|---|--|---|
| Contratación de personal. | Explicar el concepto de contratación Distinguir los tipos de contratación y sus características: - Directa - Indirecta Identificar los tipos de contrato de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente Identificar los derechos y obligaciones del patrón y trabajador | Proponer tipos de contratación en organizaciones turísticas. | Desarrollar el pensamiento analítico para resolver problemas en su formación académica o en su entorno. Asumir responsabilidad, honestidad, tolerancia y empatía para el buen resultado de la propuesta a desarrollar. |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|---|--|---|
| Inducción de personal. | <p>Explicar el concepto de inducción y su importancia</p> <p>Describir el proceso de inducción a la empresa y al puesto</p> <p>Distinguir los materiales en el proceso de inducción y su finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual -Presentaciones -Materiales impresos | Realizar actividades de inducción al personal. | Actuar con equidad para la toma de decisiones personales y profesionales. |
| Seguridad laboral. | Identificar la seguridad de las personas en las organizaciones. | Proponer estrategias de seguridad laboral. | |
| Calidad de Vida en el trabajo. | Identificar las condiciones ambientales del trabajo considerando la seguridad laboral. | Realizar una lista de verificación de las condiciones y seguridad laboral en el área de trabajo. | |
| Evaluación del desempeño del personal. | Distinguir los beneficios de la evaluación del desempeño, los métodos tradicionales y las nuevas tendencias de la evaluación del desempeño. | Evaluar el desempeño del personal. | |

| Proceso Enseñanza-Aprendizaje | | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|----------------------|---|
| Métodos y técnicas de enseñanza | Medios y materiales didácticos | Espacio Formativo | |
| Equipo de cómputo. | Equipo de proyección. | Aula | |
| | | Laboratorio / Taller | |
| Trabajos de investigación y de campo | Internet. | Empresa | X |
| Ejercicios prácticos | Videos. | | |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | Materiales diversos (formularios) Pintarrón | | |
|--|--|--|--|

| Proceso de Evaluación | | |
|---|---|------------------------------------|
| Resultado de Aprendizaje | Evidencia de Aprendizaje | Instrumentos de evaluación |
| El estudiante desarrolla procesos integrales de gestión del talento humano, incluyendo contratación, inducción, promoción de la seguridad laboral y aplicación de evaluaciones de desempeño, conforme a los estándares legales y las tendencias actuales del mercado laboral. | <p>A partir de un portafolio de evidencia crear la socialización de la empresa que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Curso de inducción -Reglamento interno -Elaboración de un contrato de prueba -Calidad y seguridad laboral | <p>Rúbrica Lista de cotejo</p> |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Perfil idóneo del docente | | |
|--|--|---|
| Formación académica | Formación Pedagógica | Experiencia Profesional |
| <p>Licenciatura en Ciencias Sociales y/o Económicas o carreras afines.</p> <p>Licenciatura en Administración de Capital Humano con conocimientos en gestión empresarial.</p> <p>Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico</p> | <p>Manejo de herramientas didácticas para enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Herramientas de evaluación.</p> <p>Técnicas de manejo de grupos.</p> | <p>Dos años de experiencia docente.</p> <p>Dos años de experiencia laboral en administración de empresas y en manejo de personal.</p> |

| Referencias bibliográficas | | | | | |
|----------------------------|------|---|----------------------|--|-------------------|
| Autor | Año | Título del documento | Lugar de publicación | Editorial | ISBN |
| Martínez Gutiérrez, J. | 2024 | El ABC Fiscal de Sueldos y Salarios 2024. | México | ISEF | 978-6075414805 |
| Chiavenato, I. | 2017 | Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones 10 ^a Edición | Ciudad de México | McGraw-Hill Interamerican a. | 9781456256623 |
| Milligan, J. | 2017 | Guide to Staff Employment in General Practice Workshop Edition | USA | Royal College of General Practitioners | 9780850844122 |
| Gómez, J. M. | 2022 | Reclutamiento inteligente | Ciudad de México | Booket Ebook | 978-607-747-923-9 |
| Naumov García, S. L. | 2018 | Gestión e Innovación total de capital humano | México | Patria | 9786077449362 |
| Collins, J. | 2023 | Integración del Capital Humano en la Organización 2023. | México | Alec. | 9786070043949 |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|------|--|------------------|----------------------------------|-----------------|
| Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. | 2019 | Gestión de recursos humanos (13 ^a ed.). | México | Adams Ediciones Valbuena | 9788413270111 |
| Esparza, A. M. | 2023 | Gestión de recursos humanos 2da Edición. | Ciudad de México | México: Paraninfo. | 9788428361972 |
| William Werther | 2019 | Administración del Capital Humano Octava edición | Ciudad de México | Graw Hill | 1456270095 |
| Rodríguez Valencia Joaquín | 2016 | Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas | Ciudad de México | Trillas | 978607172631 |
| Feijoó, J. L. | 2021 | El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de las personas. | México | Ugerman Editor Ciencia y Técnica | 978-98-79468463 |
| Palomo Vadillo, M.T. | 2010 | Planificación y descripción de puestos de trabajo. | Madrid, España | ESIC | 9788473566247 |
| Palazón, L. S. | 2002 | Guía Práctica para la Selección de persona. | México | Independently published. | 9798356828065 |
| Palomo Vadillo, M.T. | 2021 | Ánálisis de puestos de trabajo. | México | ESIC | 9788418415883 |
| Grados Espinosa, Á. J. | 2017 | La entrevista en las Organizaciones. | México | El Manual Moderno; edición 3ra. | 9786074486285 |
| Esperón Melgar, G. | 2019 | Manual de Contratos Civiles y Mercantiles. | México | Trillas. | 978-6071736437 |
| VV.AA. | 2022 | Gestión de Recursos Humanos. | Barcelona | McGraw-Hill Interamerican a | 9788448635251 |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |

| Referencias digitales | | | |
|--|-----------------------|---|---|
| Autor | Fecha de recuperación | Título del documento | Vínculo |
| SEP | Septiembre del 2020 | Manual de procedimientos de recursos humanos. Obtenido de Departamento Recursos Humanos: | https://www.sepbcs.gob.mx/contenido/transparencia/regulatoria/inventario/ManualesProcedimientos/SEP_MP_DAYF_DRH.pdf |
| UNAM | Enero, 2021 | Planeación e Integración de los Recursos Humanos Administración | https://cedigec.fca.unam.mx/materiales/plan_2023/administracion/4/LA_2429.pdf |
| Flores Villalpando, R | 2014 | Administración de recursos humanos | https://elibro.net/es/lc/upb/titulos/41180 |
| Sánchez Fernández | 2016 | Cuaderno del alumno: gestión de recursos humanos | https://elibro.net/es/lc/upb/titulos/50869 |
| Arizabaleta, E. V. | 2004 | Diagnóstico organizacional: evaluación sistémica del desempeño empresarial en la era digital: (ed.). Ecoe Ediciones. | https://elibro.net/es/lc/upb/titulos/69005 |
| SIL. | 2020 | Cartilla Laboral 2020 Quinta Edición. Obtenido de Gerencia.com | https://www.ecoediciones.com/producto/cartilla-laboral-2020-ebook/ |
| Edith Martínez Delgado, Indira de la Caridad Percy | 2023 | Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. | https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181574471001 |
| Montoya Agudelo, C. (2019). | 2019 | Calidad de vida laboral y trabajo digno o decente: nuevos paradigmas en las organizaciones Ed. Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. | https://elibro.net/es/lc/upb/titulos/127556 |
| Diario Oficial de la Federación | 2024 | Ley Federal del Trabajo | https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm |

| | | | | |
|----------|--------|----------------------|--------------------|---------------------|
| ELABORÓ: | DGUTYP | REVISÓ: | DGUTYP | F-DA-01-PA-LIC-45.1 |
| APROBÓ: | DGUTYP | VIGENTE A PARTIR DE: | SEPTIEMBRE DE 2024 | |