

**PROGRAMA EDUCATIVO:
LICENCIATURA EN GESTIÓN Y DESARROLLO TURÍSTICO
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES**

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 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: - 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	12

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.	<p>Identificar la relación entre el proceso administrativo y la planeación de recursos humanos.</p> <p>Explicar los tipos de comunicación interna: -Formal -Informal</p> <p>Describir la estructura organizacional del departamento de capital humano.</p> <p>Explicar el perfil deseable de las áreas de capital humano.</p>	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	32

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 	<p>Formular descripciones de puestos de las áreas de organizaciones turísticas.</p>	<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. 	<p>Realizar análisis de puestos en organizaciones turísticas.</p>	

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> <p>-Comparación por factores.</p> <p>- Evaluación por puntos.</p>		
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> <p>-Entrevista individual</p> <p>-Entrevista de grupo</p> <p>-Aplicación de cuestionarios</p>	<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> <p>- Internas: sindicato, promociones, inventario de personal</p> <p>- Externas: agencias, medios masivos, bolsas de trabajo, outsourcing, head hunters, plataformas digitales, ferias de empleo.</p>	<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 Estudio de caso Investigación documental	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

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 Actucional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Contratación de personal.	<p>Explicar el concepto de contratación Distinguir los tipos de contratación y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directa - Indirecta <p>Identificar los tipos de contrato de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente Identificar los derechos y obligaciones del patrón y trabajador</p>	<p>Proponer tipos de contratación en organizaciones turísticas.</p>	<p>Desarrollar el pensamiento analítico para resolver problemas en su formación académica o en su entorno.</p> <p>Asumir responsabilidad, honestidad, tolerancia y empatía para el buen resultado de la propuesta a desarrollar.</p>

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	
		Aula	
Equipos colaborativos Trabajos de investigación y de campo Ejercicios prácticos	Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet. Videos.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	X

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.	A partir de un portafolio de evidencia crear la socialización de la empresa que incluye: -Curso de inducción -Reglamento interno -Elaboración de un contrato de prueba -Calidad y seguridad laboral	Rúbrica Lista de cotejo

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
Licenciatura en Ciencias Sociales y/o Económicas o carreras afines. Licenciatura en Administración de Capital Humano con conocimientos en gestión empresarial. Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico	Manejo de herramientas didácticas para enseñanza-aprendizaje. Herramientas de evaluación. Técnicas de manejo de grupos.	Dos años de experiencia docente. Dos años de experiencia laboral en administración de empresas y en manejo de personal.

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 10ª Edición	Ciudad de México	McGraw-Hill Interamericana.	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 (13ª 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	Análisis 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 Interamericana	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	