

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA
BASADA EN COMPETENCIAS

Programa Educativo: TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN TURISMO	Facilitador: ING. CARMEN JULIA RAMÍREZ NAJERA
Cuatrimestre: 3 "A"	Periodo Escolar: MAYO-AGOSTO-2020

1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Capital Humano				
Competencia(s) que desarrolla:	Coordinar la prestación de servicios turísticos, a través de estándares de calidad, técnicas y herramientas especializadas, desde un enfoque sustentable y en apego a la normativa, para contribuir a la rentabilidad de las organizaciones y competitividad del sector turístico.				
Horas prácticas:	31	Horas teóricas:	29	Horas totales:	60
Objetivo:	El alumno gestionara las necesidades de capital humano, a través de la metodología de descripción y análisis de puestos y del proceso de ingreso de personal para contribuir a la productividad de la organización				
Nombre de las unidades temáticas:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generalidades del capital humano 2. Descripción y análisis de puestos 3. Gestión del capital humano 				

2. DATOS DE LAS UNIDADES TEMÁTICAS

Número y nombre de la unidad temática	Objetivo general por unidad temática	Temas de cada unidad temática
1. Generalidades del capital humano	El alumno realizará la planeación de personal de organizaciones turísticas para el desarrollo efectivo de las actividades.	<p>Introducción a la administración del capital humano.</p> <p>Estructura y funciones del departamento de capital humano.</p> <p>Planeación de recursos humanos.</p>
2. Descripción y análisis de puestos	El alumno formulará descripciones y análisis de puestos para contribuir a la selección idónea del personal	<p>Descripción de puestos</p> <p>Análisis de puestos</p>
3. Gestión del capital humano	El alumno desarrollará procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para integrarlos a las organizaciones turísticas	<p>Detección de necesidades de personal</p> <p>Reclutamiento</p> <p>elección</p> <p>Contratación</p> <p>Inducción</p>

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA
BASADA EN COMPETENCIAS

3. SECUENCIA DIDÁCTICA POR UNIDAD TEMÁTICA(UNA TABLA POR UNIDAD DE CURSO)

Unidad:	Generalidades del capital humano	Duración (Horas)*:	12
----------------	----------------------------------	---------------------------	----

Objetivo de unidad:	El alumno realizará la planeación de personal de organizaciones turísticas para el desarrollo efectivo de las actividades.		
----------------------------	--	--	--

Tipos de Saberes

Saber	Saber Hacer	Ser
Definir el concepto de administración del capital humano Explicar la función del área de recursos humanos 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. Describir las funciones de las áreas del departamento de capital humano. Explicar el concepto de planeación de recursos humanos y su propósito Describir el proceso de planeación de recursos humanos: - Objetivos organizacionales - Pronósticos (Staffing Guide) - Planes y programas - Evaluación	Elaborar organigramas del departamento de recursos humanos. Realizar la planeación de personal de las organizaciones turísticas.	Responsable Organizado Trabajo en equipo Capacidad de planeación Analítico Objetivo Persuasivo

Resultado de la unidad de aprendizaje

A partir del caso de una organización turística, elabora un reporte del

departamento de recursos humanos que contenga:

- Misión y visión del departamento.
- Tipos de comunicación
- Funciones del departamento.
- Organigrama del departamento de recursos humanos.
- Descripción de las funciones de cada puesto.
- Planeación de personal.

Secuencia didáctica		
Actividades iniciales	Actividades de desarrollo	Actividades finales
1. Evaluación diagnóstica 2. Conceptos básicos de la materia 3. Introducción al área de la administración del capital humano 4. Importancia de la planeación del Capital Humano	Identifica los conceptos y evolución histórica de la administración del capital humano a través de la investigación. Determina requerimientos de personal acorde al área de trabajo (Habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos y características físicas) Comparativo entre los requerimientos de personal y las características del personal que labora en la empresa. Todo esto a través la plataforma de Edmodo	Línea de tiempo sobre la evolución de la administración del capital humano (envío correo) Modelos de requisición de personal atendiendo las necesidades de la organización turística que integre habilidades, conocimientos, capacidades, actitudes y características físicas, y justificar el porqué de estos requerimientos (Ejemplos reales).
Medios y materiales didácticos:	Internet, Equipo multimedia, Material audiovisual	
Estrategias de enseñanza:	Aprendizaje orientado a proyectos, Organizadores previos, Ilustraciones	
Técnicas de enseñanza:	Lluvia de ideas, Seminario de investigación y trabajo	
Estrategias de aprendizaje:	Mapas conceptuales , Líneas de tiempo	
Evidencias de aprendizaje:	Portafolio de evidencias, Prueba de rendimiento, Proyecto	

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE			
Tipo de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Instrumento de Evaluación	
Evaluación Diagnóstica:	Pruebas de Rendimiento	Tipo de Instrumento	
		Cuestionarios de autoevaluación	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Proyectos	Rúbrica	20 %
	Pruebas de Rendimiento	Lista de Cotejo o verificación	30 %
	Portafolio de evidencias	Lista de Cotejo o verificación	50 %
			100 %
Evaluación Sumativa (Fecha de asignación de la calificación)	05/06/2020		

3. SECUENCIA DIDÁCTICA POR UNIDAD TEMÁTICA(UNA TABLA POR UNIDAD DE CURSO)

Unidad:	Descripción y análisis de puestos	Duración (Horas)*:	16
----------------	-----------------------------------	---------------------------	----

Objetivo de unidad:	El alumno formulará descripciones y análisis de puestos para contribuir a la selección idónea del personal		
----------------------------	--	--	--

Tipos de Saberes

Saber	Saber Hacer	Ser
Explicar el concepto de descripción de puesto y su importancia en las organizaciones turísticas Describir la metodología de descripción de puestos Explicar los elementos de descripción de puestos: - Identificación - Descripción de funciones - Requerimientos - Responsabilidad - Condiciones Explicar el concepto e importancia del análisis de puestos Describir los métodos de análisis de puestos, su objetivo y aplicación: No cuantitativos: a Escalonamiento de cargos. b Categorías predeterminadas. Cuantitativos: a Comparación por factores. b Evaluación por puntos.	Formular descripciones de puestos de las áreas de empresas turística Realizar análisis de puestos en organizaciones turísticas	Responsable Organizado Trabajo en equipo Capacidad de planeación Analítico Objetivo Persuasivo

Resultado de la unidad de aprendizaje

A partir del caso de una organización turística, elabora un reporte donde incluya: - Descripciones de puestos - Metodología de descripción de puestos empleada y su justificación - Análisis de puestos -Método de análisis de puestos seleccionado y su justificación
--

Secuencia didáctica		
Actividades iniciales	Actividades de desarrollo	Actividades finales
Investigar e identificar el concepto e importancia de la descripción de puestos, dar a conocer conceptos de: puestos, áreas, funciones generales y específicas, justificación de la actividad y responsabilidades.	Elaborar perfil de puestos acorde a las necesidades de una organización. Identificar las principales técnicas e instrumentos del análisis de puestos y su aplicación.	Elabora para su proyecto integrador o caso práctico un reporte de puestos de diferentes rangos que incluya (puesto, jefe inmediato, conocimientos, habilidades, nivel de estudios, actividades eventuales, actividades periódicas), interrelación con otros departamentos, técnicas e instrumentos de análisis de puestos.
Medios y materiales didácticos:	Internet, Bibliografía, Equipo multimedia, Material audiovisual	
Estrategias de enseñanza:	Aprendizaje orientado a proyectos, Organizadores previos	
Técnicas de enseñanza:	Lluvia de ideas, Seminario de investigación y trabajo	
Estrategias de aprendizaje:	Mapas conceptuales , Organigramas	
Evidencias de aprendizaje:	Prueba de rendimiento, proyecto y portafolio de evidencias	

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE			
Tipo de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Instrumento de Evaluación	
Evaluación Diagnóstica:	Pruebas de Rendimiento	Tipo de Instrumento	
		Cuestionarios de autoevaluación	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Proyectos	Rúbrica	30 %
	Pruebas de Rendimiento	Examen	30 %
	Portafolio de evidencias	Lista de Cotejo o verificación	40 %
			100 %
Evaluación Sumativa (Fecha de asignación de la calificación)	03/07/2020		

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA
BASADA EN COMPETENCIAS

3. SECUENCIA DIDÁCTICA POR UNIDAD TEMÁTICA(UNA TABLA POR UNIDAD DE CURSO)

Unidad:	Gestión del capital humano	Duración (Horas)*:	32
Objetivo de unidad:	El alumno desarrollará procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para integrarlos a las organizaciones turísticas		
Tipos de Saberes			
Saber	Saber Hacer	Ser	

Definir el concepto y principios de la detección de necesidades de personal

Explicar el proceso de detección de necesidades de personal

Explicar el uso de las herramientas de detección de necesidades de personal y su proceso de elaboración:

- Entrevista individual
- Entrevista de grupo
- Aplicación de cuestionarios

Explicar el concepto de reclutamiento y su importancia en la organización

Describir las fuentes de reclutamiento de personal, ventajas y desventajas:

- Internas: sindicato, promociones, inventario de personal
- Externas: agencias, medios masivos, bolsas de trabajo, outsourcing, head hunters

Definir el concepto de selección

Explicar el proceso de selección de personal

Describir las técnicas de selección de personal y sus características:

- Entrevista preliminar
- Solicitud de empleo
- Investigación de referencias
- Entrevista formal
- Pruebas de empleo: de capacidad cognitivas, físicas

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA
BASADA EN COMPETENCIAS

y motoras, medición de personalidad e intereses y de rendimiento

- Examen médico
- Entrevista final

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

Explicar el concepto de inducción y su importancia

Describir el proceso de inducción a la empresa y al puesto

Distinguir los materiales en el proceso de inducción y su finalidad:

- Manual
- Presentaciones
- Materiales impresos

Detectar necesidades de personal de organizaciones turísticas

Seleccionar fuentes de reclutamiento de acuerdo al nivel jerárquico del puesto

Proponer procesos de selección de personal de acuerdo al puesto

Seleccionar candidatos de acuerdo al perfil del puesto

Proponer tipos de contratación en

organizaciones turísticas

Realizar actividades de inducción al personal

Responsable

Organizado

Trabajo en equipo

Capacidad de planeación

Analítico

Objetivo

Persuasivo

Resultado de la unidad de aprendizaje

gestión de capital humano, elabora un reporte que

incluya:

- Detección de necesidades del personal

- Fuentes de reclutamiento utilizadas.

- Técnicas utilizadas para la selección del personal y su justificación.

- Propuesta de contratación correspondiente y

establecimiento de derechos y obligaciones del patrón y trabajador

- Proceso de inducción a la empresa y al puesto

- Conclusiones

Secuencia didáctica		
Actividades iniciales	Actividades de desarrollo	Actividades finales
Dar a conocer conceptos de líder, la importancia del liderazgo, asertividad, identificar los conceptos de capacitación, detección de necesidades de capacitación (DNC), desarrollo profesional, evaluación del desempeño, motivación y compensación	Identifica la asertividad en la toma de decisiones. Detectar necesidades de capacitación, la importancia de estas, describirá la importancia de un programa de capacitación y sus elementos. Describirá los métodos de evaluación de desempeño y sus características (Escala gráfica, elección forzada, investigación de campo, incidentes críticos) Identificará tipos de motivación intrínseca y extrínseca.	A partir de su proyecto o caso práctico elaborará una propuesta de estilo de liderazgo, proceso en la toma de decisiones, método de evaluación de desempeño, resultados de aplicación, propuesta de motivación y compensación al colaborador.
Medios y materiales didácticos:	Internet, Bibliografía, Equipo multimedia, Material audiovisual	
Estrategias de enseñanza:	Aprendizaje orientado a proyectos, Proyecto colaborativo, Organizadores previos	
Técnicas de enseñanza:	Lluvia de ideas, Seminario de investigación y trabajo	
Estrategias de aprendizaje:	Mapas conceptuales , Redes semánticas	
Evidencias de aprendizaje:	Prueba de rendimiento, Proyecto, Portafolio de evidencias	

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE			
Tipo de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Instrumento de Evaluación	
Evaluación Diagnóstica:	Pruebas de Rendimiento	Tipo de Instrumento	
		Cuestionarios de autoevaluación	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Proyectos	Rúbrica	30 %
	Pruebas de Rendimiento	Examen	30 %
	Portafolio de evidencias	Lista de Cotejo o verificación	40 %
			100 %
Evaluación Sumativa (Fecha de asignación de la calificación)	19/08/2020		
5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO INTEGRADOR (Requisitar únicamente para asignaturas integradoras)			
Objetivo:			
Asignaturas que contribuyen a la competencia específica:			
Componentes del proyecto:			

ING. CARMEN JULIA RAMÍREZ NAJERA

Elaboró

El Nith, Ixmiquilpan, Hidalgo

Lugar

MTRA. ESTHER BOTHO CLEMENTE

Vo. Bo. del Director del PE

30/04/2020

Fecha de elaboración