

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA  
BASADA EN COMPETENCIAS

<b>Programa Educativo: TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN TURISMO</b>	<b>Facilitador: LIC. RAFAEL DARÍO CHAPARRO RANGEL</b>
<b>Cuatrimestre: 3 "C"</b>	<b>Periodo Escolar: MAYO-AGOSTO-2020</b>

**1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA**

<b>Nombre de la asignatura:</b>	Capital Humano				
<b>Competencia(s) que desarrolla:</b>	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.				
<b>Horas prácticas:</b>	31	<b>Horas teóricas:</b>	29	<b>Horas totales:</b>	60
<b>Objetivo:</b>	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				
<b>Nombre de las unidades temáticas:</b>	1. Generalidades del capital humano 2. Descripción y análisis de puestos 3. Gestión del capital humano				

**2. DATOS DE LAS UNIDADES TEMÁTICAS**

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

PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA  
BASADA EN COMPETENCIAS

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

<b>Unidad:</b>	Generalidades del capital humano	<b>Duración (Horas)*:</b>	12
----------------	----------------------------------	---------------------------	----

<b>Objetivo de unidad:</b>	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
Evaluación diagnóstica 1.-Introducción a la administración del capital humano ( mapa mental) entrega individual	2.- Estructura y funciones del departamento de capital humano (Informe: Estructura organizacional, perfil y funciones del departamento ) entrega en equipo	3.- Planeación de recursos humanos (descripción del proceso de planeación de RRHH: Objetivos, pronósticos, planes, programas y evaluación) entrega en equipo
<b>Medios y materiales didácticos:</b>	Computadora, Internet	
<b>Estrategias de enseñanza:</b>	Método de casos	
<b>Técnicas de enseñanza:</b>	Equipos	
<b>Estrategias de aprendizaje:</b>	Mapas mentales	
<b>Evidencias de aprendizaje:</b>	1.- Mapa mental 2.- Informe 3.- proceso de planeación de los RRHH	

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	
		Registro anecdótico	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Informes	Registro descriptivo	50 %
	Pruebas de Rendimiento	Examen	30 %
	Mapa mental	Rúbrica	20 %
			100 %
Evaluación Sumativa (Fecha de asignación de la calificación)	22/05/2020		

3. SECUENCIA DIDÁCTICA POR UNIDAD TEMÁTICA(UNA TABLA POR UNIDAD DE CURSO)			
<b>Unidad:</b>	Descripción y análisis de puestos	<b>Duración (Horas)*:</b>	16
<b>Objetivo de unidad:</b>	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
1.- Descripción de puestos ( Elaborar una presentación en Prezzi sobre los elementos de la descripción de puestos ) entrega en binas	2.- Análisis de Puestos ( tabla descriptiva de los métodos cuantitativos y no cuantitativos ) entrega en binas	3.- Importancia del análisis de puestos en una organización (ensayo 80-100 palabras)
<b>Medios y materiales didácticos:</b>	Computadora, Internet	
<b>Estrategias de enseñanza:</b>	Aprendizaje basado en problemas, Método de casos	
<b>Técnicas de enseñanza:</b>	Trabajo en binas	
<b>Estrategias de aprendizaje:</b>	Gráficas, Resumen	
<b>Evidencias de aprendizaje:</b>	1.- Presentación en Prezzi, 2.- Tabla descriptiva 3.- Ensayo	

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE			
Tipo de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Instrumento de Evaluación	
Evaluación Diagnóstica:	Otro	Tipo de Instrumento	
		Otro	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Ensayos	Rúbrica	20 %
	Informes	Lista de Cotejo o verificación	30 %
	Pruebas de Rendimiento	Examen	30 %
	Otro	Otro	20 %
			100 %
Evaluación Sumativa (Fecha de asignación de la calificación)	19/06/2020		



PLANEACIÓN DIDÁCTICA DESDE LA ENSEÑANZA  
BASADA EN COMPETENCIAS

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

<b>Unidad:</b>	Gestión del capital humano	<b>Duración (Horas)*:</b>	32
<b>Objetivo de unidad:</b>	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
1.- Detección de necesidades de personal, ( elegir una organización y analizar las necesidades de personal ) entrega en equipo 4-5 alumnos	2.-Herramientas de detección de necesidades de personal ( audio que mencione las herramientas ) equipos 4-5 alumnos)_ 3.- Reclutamiento y Selección (explicar las fuentes de reclutamiento y las técnicas de selección) entrega en equipo 4-5 alumnos	4.- Contratación e Inducción ( panel de discusión tipos de contratación y características, leyes, contratos, derechos, obligaciones y proceso de inducción)
<b>Medios y materiales didácticos:</b>	Computadora, Internet	
<b>Estrategias de enseñanza:</b>	Método de casos	
<b>Técnicas de enseñanza:</b>	Panel, Equipos	
<b>Estrategias de aprendizaje:</b>	Resumen, Otros	
<b>Evidencias de aprendizaje:</b>	1.- Análisis de necesidades del personal, 2.-Audio 3.- Informe 4.- Panel de discusión	

4. DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE			
Tipo de Evaluación	Estrategia de Evaluación	Instrumento de Evaluación	
Evaluación Diagnóstica:	Otro	Tipo de Instrumento	
		Otro	
Evaluación Formativa:		Tipo de instrumento	Valor del instrumento (%)
	Informes	Lista de Cotejo o verificación	30 %
	Mesa redonda	Registro descriptivo	20 %
	Pruebas de Rendimiento	Examen	30 %
	Programa de radio	Escala estimativa	20 %
			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:	

LIC. RAFAEL DARÍO CHAPARRO RANGEL

**Elaboró**

El Nith, Ixmiquilpan, Hidalgo

**Lugar**

MTRA. ESTHER BOTHO CLEMENTE

**Vo. Bo. del Director del PE**

01/05/2020

**Fecha de elaboración**