

## ASIGNATURA DE DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

<b>1. Competencias</b>	Gestionar el desarrollo sustentable del sector turismo, a través del diseño e implementación de productos innovadores, y administración de organizaciones turísticas, considerando las políticas públicas, el marco legal vigente, tecnologías de gestión y distribución del turismo así como sistemas de calidad aplicables, para contribuir a la planificación colaborativa y competitividad de la industria turística.
<b>2. Cuatrimestre</b>	Séptimo
<b>3. Horas Teóricas</b>	20
<b>4. Horas Prácticas</b>	40
<b>5. Horas Totales</b>	60
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	4
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	El alumno propondrá planes de desarrollo de capital humano en organizaciones turísticas, a partir de diagnósticos de necesidades de capacitación, cultura y clima organizacional, así como la elaboración de estrategias de intervención, para fortalecer las competencias e incrementar la productividad del personal.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Diagnóstico del capital humano	10	20	30
II. Desarrollo del capital humano	10	20	30
<b>Totales</b>	<b>20</b>	<b>40</b>	<b>60</b>

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	 Especialidad en Competencias Profesionales Universidad Tecnológica de Puebla
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Diagnóstico del capital humano</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	20
<b>4. Horas Totales</b>	30
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno formulará diagnósticos del capital humano para el diseño de programas de desarrollo.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Inventario de personal	<p>Definir el concepto e importancia del Inventario de personal en las organizaciones turísticas</p> <p>Describir el proceso de levantamiento de inventario de personal</p> <p>Describir la estructura y elaboración de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tablas de reemplazo</li> <li>- Planes de sucesión</li> </ul> <p>Reconocer el proceso de detección de necesidades de personal</p> <p>Definir concepto e importancia del capital intelectual.</p> <p>Identificar las dimensiones del capital intelectual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capital humano</li> <li>- Capital estructural</li> <li>- Capital relacional</li> </ul>	Realizar inventarios de personal	Analítico Objetivo Organizado Responsable

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Detección de Necesidades de Capacitación	<p>Describir el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) y su importancia</p> <p>Describir las técnicas de detección de necesidades de capacitación, sus instrumentos y uso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Entrevista</li> <li>- Observación</li> <li>- Cuestionario</li> <li>- Descripción y perfil del puesto</li> <li>- Evaluación del desempeño</li> </ul>	Detectar necesidades de capacitación	Analítico Objetivo Observador Organizado Responsable
Cultura organizacional	<p>Definir el concepto y elementos que integran la cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores</li> <li>- Creencias</li> <li>- Actitudes</li> <li>- Costumbres</li> <li>- Conductas</li> </ul> <p>Identificar los tipos de cultura organizacional y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura burocrática</li> <li>- Cultura permisiva</li> <li>- Cultura colaborativa</li> </ul> <p>Explicar las características de la cultura organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamientos observados</li> <li>- Normas</li> <li>- Valores dominantes</li> <li>- Reglas</li> <li>- Clima organizacional</li> </ul>	Determinar la cultura de las organizaciones turísticas	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado Responsable

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Clima organizacional	<p>Definir el concepto de clima organizacional y su importancia.</p> <p>Describir las herramientas de diagnóstico de clima organizacional y su proceso de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Focus groups</li> </ul>	Diagnosticar el clima organizacional	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado Responsable
----------------------	--	--------------------------------------	--

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de una visita a un área de una organización del sector turismo, elabora un diagnóstico de capital humano que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Datos generales de la organización y área</li> <li>- inventario de personal</li> <li>- Detección de necesidades de capacitación</li> <li>- Descripción de la cultura organizacional</li> <li>- Valoración del clima laboral</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el concepto e importancia del inventario de personal en las organizaciones turísticas, su proceso, estructura</li> <li>2. Comprender el concepto e importancia del capital intelectual y sus dimensiones</li> <li>3. Analizar el proceso de Detección de Necesidades de Capacitación, su importancia, técnicas e instrumentos</li> <li>4. Identificar el concepto, elementos que integran la cultura organizacional, sus características y tipos</li> <li>5. Identificar el concepto de clima organizacional, su importancia y herramientas</li> </ol>	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos	Equipo de cómputo Internet Impresos
Práctica situada	Equipo de proyección Videos
Equipos colaborativos	Papelería Revistas especializadas

## ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Desarrollo del capital humano</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	10
<b>3. Horas Prácticas</b>	20
<b>4. Horas Totales</b>	30
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno diseñará planes de desarrollo del capital humano, para fortalecer el ambiente laboral, generar compromiso y mejorar el desempeño del personal en las organizaciones turísticas.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Desarrollo organizacional	<p>Identificar el concepto, antecedentes, características e importancia del desarrollo organizacional</p> <p>Identificar los modelos de cambio planeado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurt Lewin</li> <li>- Fariah Mello</li> </ul> <p>Describir las etapas del proceso de desarrollo organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnóstico inicial</li> <li>- Recopilación de datos</li> <li>- Intervención</li> </ul> <p>Identificar las estrategias de intervención orientadas al capital humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Administración de recursos humanos</li> <li>- Procesos humanos</li> </ul>	Seleccionar modelos de desarrollo organizacional	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado Responsable
Motivación	<p>Reconocer el concepto y tipos de motivación</p> <p>Definir los conceptos de incentivo, recompensa y reconocimiento</p>	Formular programas de incentivos	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
	<p>Describir las características de los tipos de incentivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Financieros</li> <li>- No financieros</li> </ul> <p>Describir el programa de incentivos como medio de motivación, su importancia y objetivo</p>		Responsable
Estrategias de dirección de personal	<p>Describir las estrategias de dirección de personal y su importancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching</li> <li>- Asesoría</li> <li>- Consultoría</li> <li>- Empowerment</li> <li>- Involvement</li> <li>- Mentoring</li> </ul>	Proponer estrategias de dirección de personal	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado Responsable
Plan de desarrollo del capital humano	<p>Identificar el concepto, importancia e impacto del plan de desarrollo del capital humano</p> <p>Describir la estructura del plan de desarrollo del capital humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivos</li> <li>- Disposición y motivación</li> <li>- Presupuesto</li> <li>- Cronograma</li> <li>- Evaluación</li> </ul>	Elaborar planes de desarrollo del capital humano	Analítico Asertivo Empático Objetivo Observador Organizado Responsable

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir del diagnóstico del capital humano en organizaciones turísticas, elabora un proyecto de desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección y justificación de modelo de desarrollo organizacional orientado al personal</li> <li>- Programa de incentivos</li> <li>- Propuesta de estrategias de dirección de personal</li> <li>- Plan de desarrollo del capital humano</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el concepto, características, importancia y modelos del desarrollo organizacional, su proceso y estrategias de intervención orientadas al capital humano</li> <li>2. Identificar los conceptos relacionados con motivación, tipos y programa de incentivos</li> <li>3. Comprender las estrategias de coaching, asesoría, consultoría, empowerment, involvement y mentoring</li> <li>4. Identificar la importancia del coaching como estrategia gerencial, sus tendencias y el perfil del coach gerencial.</li> <li>5. Analizar el concepto, importancia e impacto del plan de desarrollo del capital humano y su estructura</li> </ol>	<p>Proyecto Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos	Equipo de cómputo Internet Impresos
Práctica situada	Equipo de proyección Videos Papelería
Equipos colaborativos	Revistas especializadas

## ESPAZIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidades	Criterios de Desempeño
Formular la planeación estratégica de organizaciones turísticas a partir de un diagnóstico situacional, el uso de técnicas, herramientas administrativas y organización de los recursos para establecer sus directrices	Elabora un plan estratégico de la organización turística que contenga: - Datos de la empresa - Objetivos - Filosofía Organizacional (misión, visión, valores y objetivos) - Análisis situacional (interno y externo) - Estrategias - Planes de acción - Staffing guide - Indicadores - Presupuestos
Implementar estrategias directivas en las organizaciones turísticas a partir de la planeación estratégica, desarrollo organizacional, gestión del talento humano así como el establecimiento de sistemas de gestión de calidad para lograr los objetivos establecidos.	Diseña un programa de seguimiento de estrategias directivas, que contenga: - Área - Proceso donde aplica - Matriz de responsabilidades: Responsable Actividades - Fecha de aplicación - Indicadores - Detección de necesidades de capacitación - Programa de Formación de Talento Humano - Sistemas de gestión de calidad que aplican

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Capacidades	Criterios de Desempeño
Controlar la operación de organizaciones turísticas con base en los estándares establecidos, indicadores de desempeño y evaluación de resultados de la planeación implementada, para generar propuestas de mejora continua	<p>Entrega un informe de resultados de la operación de la organización turística que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de indicadores del plan estratégico</li> <li>- Técnicas y herramientas de control aplicadas</li> <li>- Cumplimiento de matriz de responsabilidades</li> <li>- Cumplimiento de programa de formación de talento humano</li> <li>- Cumplimiento de los Sistemas de Calidad.</li> <li>- Propuestas de mejora</li> </ul>

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	 Escuelas de Competencias Profesionales y Tecnológicas
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

# DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Whetten, David A. / Cameron, Kim S.	(9a. Ed. 2016)	<i>Desarrollo de Habilidades Directivas</i>	México	México	Pearson Educación ISBN978607322767 4
Madrigal Torres, Bertha Ermila	(2017)	<i>Habilidades Directivas</i>	Distrito Federal	México	McGraw Hill ISBN-10: 145625748X ISBN-13: 978- 1456257484
Guizar Montufa, Rafael	(2015)	<i>Desarrollo Organizacional</i>	Distrito Federal	México	McGraw Hill
Robbins, Stephen / Coulter, Mary	(12a Ed. 2014)	<i>Administración</i>	Distrito Federal	México	Pearson Educación ISBN978607322767 4
Koontz, Harold / Weihrich, Heinz	(15a. Ed. 2016)	<i>Administración, una perspectiva global, empresarial y de innovación</i>	Distrito Federal	México	McGraw Hill ISBN978607151391 5
Alles, Martha	(3a. Ed 2018)	<i>Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencia</i>	Buenos Aires	Argentina	Granica ISBN978950641928 8
González, Martín / Olivares, Socorro / González, Nancy / Ramos, Juan Manuel	(2014)	<i>Planeación e Integración de los Recursos Humanos: Capital Humano</i>	D.F.	México	Patria ISBN: 9786074386400

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	 Escuela de Comunicaciones Profesionales Universidad Tecnológica de Panamá
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Kimsey-House, Henry / Kimsey House, Karen / Sandahl, Phillip / Whitworth, Laura	(1a Ed. 2014)	<i>Coaching co-activo, cambiar empresas, transformar vidas</i>	Barcelona	España	Paidos ISBN 9789501210514
Dessler, Gary	(14a Ed. 2015)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	D.F.	México	Person Educación ISBN: 9786073233118

ELABORÓ:	Comité de Directores de Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	