

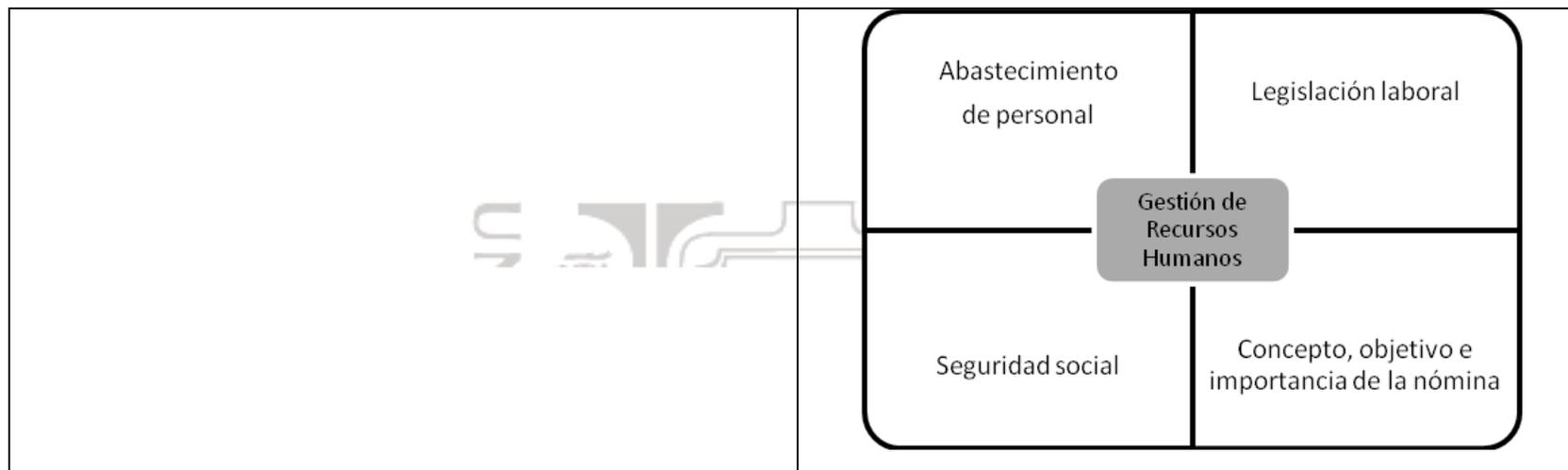
# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

Unidad de Competencia									
Recursos Humanos									
Semestre	Fecha de elaboración			Área de formación:					
Quinto	DD	MM	AÑO	Específica					
	19	Octubre	2012	HD	HP	HAI	HCD	HSM	CR
				2	2	1	4	80	5
PERFIL DEL DOCENTE									
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Licenciado en Administración, Licenciado en Contaduría, Licenciado en Ingeniería Industrial, Licenciado en Psicología. Preferentemente con posgrado en: Administración de Recursos Humanos, Comportamiento Humano y Alta Dirección.</li> <li>2. Contar con experiencia laboral en el área de manejo de personal cuando menos tres años en sector público o privado.</li> <li>3. Deseable dominio del idioma inglés en el nivel B1 del MCER.</li> <li>4. Manejo de Microsoft office, paquetería contable y simuladores de negocios.</li> </ol>									
Propósito general:					Presentación:				
<p>Al finalizar la unidad de competencia, el estudiante demostrara dominio en la gestión de recursos humanos, a través del proceso de abastecimiento, interpretación y aplicación de las normas de la seguridad social para su contratación de personal y elaboración de nóminas.</p>					<p>La economía de una organización está fundamentada en el valor del conocimiento, la información y la innovación que sus recursos humanos apliquen, ya que el activo más valioso con el que cuenta una empresa es su capital intelectual.</p> <p>En esta unidad de competencia aplicarás tus conocimientos adquiridos, coadyuvándolos con las unidades de competencia: configuración administrativa de las organizaciones, marco contable de la organización, diseño de presupuestos, disposiciones legales para apertura y gestión de empresas turísticas, de igual forma con el proceso de planeación, reclutamiento, selección, contratación e inducción, evaluación del desempeño, capacitación, seguridad e higiene del personal, elaboración de nómina, resolver conflictos laborales y de seguridad social.</p>				

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA



### Competencias

322

Genéricas	Profesionales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.</li> <li>• Capacidad para organizar y planificar el tiempo.</li> <li>• Responsabilidad social y compromiso ciudadano.</li> <li>• Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.</li> <li>• Capacidad para identificar, planear, y resolver problemas.</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones.</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo.</li> <li>• Habilidades interpersonales.</li> <li>• Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.</li> <li>• Compromiso ético.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos generales de la gestión turística, enriquecidos con otras áreas del saber como son la administración, la contabilidad, el derecho y la economía, incluyendo las tecnologías de información y comunicación, la mercadotecnia, las matemáticas y la estadística.</li> <li>• Actitudes orientadas a proporcionar servicios de calidad, de forma asertiva y proactiva, con respeto a la diversidad, la cultura propia y ajena, así como de la apreciación y conservación del patrimonio.</li> <li>• Demostrará contar con valores que le permitirán propiciar el aprovechamiento racional de los recursos de las comunidades que presentan vocación turística y de la empresa turística.</li> </ul>

### Estructura básica de la Unidad de Competencia

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Lleva a cabo el abastecimiento de personal.	<b>Conocimientos:</b> sobre las necesidades de recursos humanos que se requiere a través de un diagnóstico introspectivo y	Al finalizar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para llevar a	1. Abastecimiento de personal. a. Objetivo e importancia. b. Determinación de la necesidad

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

	prospectivo de la empresa.	cabo el abastecimiento de personal, identificando las necesidades de recursos humanos que se requiere a través de un diagnóstico introspectivo y prospectivo de la empresa, con capacidad de análisis, síntesis y evaluación sobre el personal que se requiere con valores y actitudes profesionales como: iniciativa, objetividad, honestidad, compromiso, discreción, sensibilidad, confianza y servicio.	de un área de personal en la organización. i. Organización del área de personal. ii. Tipo de autoridad. iii. Nivel jerárquico. iv. Determinación de funciones. c. Definición, objetivo e importancia del proceso de planeación de personal. i. Consulta de los pronósticos y planes de desarrollo de la organización. ii. Determinación de los requerimientos del personal. iii. Determinación de las características del personal actual (inventario de personal). iv. Comparación entre el pronóstico y el inventario de personal. d. Planeación y control de plazas. i. Definición y objetivo de plantilla. ii. Escalafón y su reglamentación. iii. Determinación de vacantes (definitivas, interinas y provisionales) iv. Sistemas de registro-control de la plantilla. • Manuales. • Por computadora. v. Presupuesto de la plantilla. e. Análisis de puestos. i. Etapas para su realización. ii. Técnicas y recomendaciones
<b>Habilidades:</b> Capacidad de análisis, síntesis y evaluación sobre el personal que se requiere.			
<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, objetividad, honestidad, compromiso, discreción, sensibilidad, confianza y servicio.			

			<p>para recabar información.</p> <p>iii. Diseño y enriquecimiento de puestos.</p> <p>f. Mercado de trabajo.</p> <p>i. Definición.</p> <p>ii. El desempleo y subempleo, su repercusión en el mercado de trabajo.</p> <p>g. Reclutamiento.</p> <p>i. Definición, objetivo e importancia.</p> <p>ii. Técnicas de reclutamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Medios.</li><li>• Fuentes.</li></ul> <p>iii. Reclutamiento interno.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Definición, medios y fuentes que se utilizan.</li><li>• Ventajas y desventajas.</li></ul> <p>iv. Reclutamiento externo.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Definición, medios y fuentes que se utilizan.</li><li>• Ventajas y desventajas.</li></ul> <p>h. Selección.</p> <p>i. Definición, objetivo e importancia.</p> <p>ii. Principios fundamentales.</p> <p>iii. Proceso de selección</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Requisición de personal.</li><li>• Solicitud de empleo.</li><li>• Entrevistas de selección.</li><li>• Aplicación de exámenes de conocimiento, psicológicos y prácticos.</li><li>• Examen médico.</li><li>• Investigación de antecedentes laborales y socioeconómicos.</li><li>• La decisión en la selección y</li></ul>
--	--	--	---

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

			<p>la evaluación de los procesos e instrumentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Definición, objetivos e importancia de la evaluación del desempeño.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Necesidad de objetividad, validez y confiabilidad de los métodos de evaluación.</li> <li>ii. Funciones del área de personal en la evaluación.</li> <li>iii. Método por estándares de producción.</li> <li>iv. Método de comparación.</li> <li>v. Método por escalas.</li> <li>vi. Método de listas checables.</li> <li>vii. Administración por objetivos.</li> <li>viii. Métodos de incidentes críticos.</li> </ul> </li> <li>j. Administración para el cambio.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Outsourcing.</li> <li>ii. Reingeniería.</li> <li>iii. Downsizing.</li> <li>iv. Benchmarking.</li> <li>v. Empowerment.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	---

325

### Evidencias de desempeño

Diagnóstico de la situación actual de una empresa sobre su personal  
 Pronóstico del abastecimiento de personal de la misma para ser incorporado a la organización.

### Recursos didácticos

Apuntes  
 Antología  
 Lecturas selectas  
 Diapositivas

### Estrategias de aprendizaje

Exposición oral del profesor.  
 Investigación bibliográfica, de campo y por Internet.  
 Discusión grupal.

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Aplica la legislación laboral	<b>Conocimientos:</b> Sobre la legislación laboral.	Al finalizar la unidad de subcompetencia el estudiante	2. Legislación laboral. a. Análisis del artículo 123

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

	<p><b>Habilidades:</b> Tomar decisiones en las negociaciones contractuales.</p> <p><b>Valores y actitudes profesionales:</b> Objetividad, honestidad, compromiso, confianza, sensibilidad y servicio.</p>	<p>será competente para aplicar la legislación laboral para tomar decisiones en las negociaciones contractuales con valores y actitudes profesionales de objetividad, compromiso, confianza, sensibilidad y servicio.</p>	<p>constitucional, apartado "A", interpretación y aplicación.</p> <p>b. Concepto, objetivo e importancia de contratos.</p> <p>i. Individual.</p> <p>ii. Colectivo.</p> <p>c. Necesidad legal y administrativa.</p> <p>d. Inducción.</p> <p>i. Definición, objetivo e importancia.</p> <p>ii. Elementos fundamentales de un programa de inducción.</p> <p>iii. Manual de bienvenida.</p> <p>iv. Reglamento interior de trabajo.</p> <p>e. Definición, objetivo e importancia de la capacitación.</p> <p>i. Definición de terminología.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrenamiento.</li> <li>• Capacitación.</li> <li>• Adiestramiento.</li> <li>• Desarrollo.</li> </ul> <p>ii. Normas legales relativas a capacitación y adiestramiento.</p> <p>iii. Elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de necesidades.</li> <li>• Determinación de objetivos.</li> <li>• Selección de los medios.</li> <li>• Evaluación de los programas.</li> </ul> <p>f. Definición de Seguridad e Higiene.</p> <p>i. Importancia para los trabajadores, las organizaciones y el país.</p> <p>ii. Función de la administración</p>
--	---	---	---

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

			del personal en la seguridad e higiene. iii. Causas o factores de los accidentes. iv. Detección de riesgos. v. Prevención de accidentes y enfermedades profesionales. vi. Ergonomía.
<b>Evidencias de desempeño</b>			
Aplicación de la legislación laboral en los contratos de trabajo y ejecución de su normatividad en las relaciones laborales.			
<b>Recursos didácticos</b>		<b>Estrategias de aprendizaje</b>	
Apuntes Antología Lectura de discusión. Diapositivas.		Exposición del profesor. Investigación bibliográfica, de campo y por Internet. Discusión grupal.	

327

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Interpreta la seguridad social	<b>Conocimientos:</b> Sobre la legislación del seguro social e Infonavit.	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para interpretar la seguridad social, para el cálculo de las cuotas obrero patronal, como una obligación legal, requiriendo valores y actitudes profesionales de Iniciativa, disciplina y orden.	3. Seguridad social. a. Conceptos, objetivos e importancia. b. Análisis de la Ley del seguro social. c. Inscripción patronal. i. Requisitos. ii. Altas y bajas de trabajadores, su proceso. iii. INFONAVIT.
	<b>Habilidades:</b> interpretar la ley del seguro social e Infonavit para el cálculo de las cuotas obrero patronal, como una obligación legal.		
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Iniciativa, disciplina, orden.		
<b>Evidencias de desempeño</b>			
Reporte de ejecución de los procesos que se realizan para las altas y bajas al seguro social y el cálculo de las cuotas obrero patronal.			
<b>Recursos didácticos</b>		<b>Estrategias de aprendizaje</b>	
Apuntes Antología Lecturas selectas Diapositivas		Exposición del profesor. Discusión grupal. Investigación bibliográfica y de internet.	

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
----------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

Elabora nómina de pago al personal de una empresa	<b>Conocimientos:</b> sobre la normatividad hacendaria, ley federal de trabajo, ley del seguro social e Infonavit.	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para elaborar la nómina de pago al personal de una empresa, considerando la normatividad hacendaria, Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social e Infonavit, interpretando las normas que deben observarse, con valores y actitudes profesionales de responsabilidad, honestidad, rectitud y honradez.	4. Concepto, objetivo e importancia de la nómina. a. Elaboración de nómina. b. Registro y control de asistencia para la nómina. i. Percepciones ordinarias. ii. Pagos extraordinarios. c. Tipos de deducciones. i. Impuesto sobre el producto del trabajo. ii. Seguridad social (cuotas al IMSS). iii. Relativas a otras prestaciones (pagos por préstamos, seguros de vida).
	<b>Habilidades:</b> Interpretara las normas legales que deberán ser observadas en elaboración de una nómina.		
	<b>Valores y actitudes profesionales:</b> Responsabilidad, honestidad, rectitud y honradez.		
<b>Evidencias de desempeño</b>			
Nómina de pago aplicando la normatividad.			
<b>Recursos didácticos</b>		<b>Estrategias de aprendizaje</b>	
Apuntes Antología Lectura de discusión. Diapositivas		Exposición del profesor. Discusión grupal. Investigación bibliográfica y por Internet.	

328

Estrategias de evaluación			Competencia que evidencia	%
Criterios	Instrumentos	%		
Conocimientos	Evaluaciones parciales (3). Aplicación de la legislación laboral en los contratos de trabajo y ejecución de su normatividad en las relaciones laborales. Reporte de ejecución de los procesos que se realizan para las altas y bajas al seguro social y el cálculo de las cuotas obrero patronal	<b>40</b>	Genéricas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. 15</li> <li>• Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. 15</li> <li>• Capacidad para identificar, planear, y resolver problemas. 10</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones. 10</li> </ul> Profesional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos generales de la gestión turística, enriquecidos con otras áreas del saber como son 50</li> </ul>	

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

			la administración, la contabilidad, el derecho y la economía, incluyendo las tecnologías de información y comunicación, la mercadotecnia, las matemáticas y la estadística.	
Habilidades	Diagnóstico de la situación actual de una empresa sobre su personal Pronóstico del abastecimiento de personal de la misma para ser incorporado a la organización. Nómina de pago aplicando la normatividad.	<b>40</b>	<p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. 10</li> <li>• Capacidad para organizar y planificar el tiempo. 10</li> <li>• Responsabilidad social y compromiso ciudadano. 10</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo. 10</li> <li>• Habilidades interpersonales. 10</li> <li>• Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. 10</li> <li>• Compromiso ético. 10</li> </ul> <p>Profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitudes orientadas a proporcionar servicios de calidad, de forma asertiva y proactiva, con respeto a la diversidad, la cultura propia y ajena, así como de la apreciación y conservación del patrimonio. 15</li> <li>• Demostrará contar con valores que le permitirán propiciar el aprovechamiento racional de los recursos de las comunidades que presentan vocación turística y de la empresa turística. 15</li> </ul>	
Actitudes y Valores	Uso de fuentes de información. Aptitud en escenario de exposición. Coherencia de ideas. Redacción y ortografía. Trabajo en equipo.	<b>20</b>	<p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis, reflexión, crítica y crear. 20</li> <li>• Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. 10</li> <li>• Capacidad de comunicación oral y escrita. 10</li> <li>• Capacidad de investigación. 10</li> <li>• Ético, responsable y honesto. 20</li> </ul> <p>Profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar las normas de trato que nos permita crear un ámbito compartido con las personas con las que trabajamos. 20</li> <li>• Actuar de manera institucional, aplicando las reglas y normas orientando nuestro desempeño a 10</li> </ul>	

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

		formular metas y propósitos colectivos.	
--	--	---	--

\* Al momento de elaboración la planeación con dosificación de contenidos, es imprescindible que el profesor considere la mezcla de al menos cuatro estrategias para generar el resultado final. Ninguna puede tener un peso mayor al 40% del total.

### Referencias

Básicas:	Complementarias:
<p>Arias Galicia, Fernando y Heredia Espinosa, Víctor (2004), Administración de Recursos Humanos para Alto Desempeño, México: Trillas, 5ª. Edición.</p> <p>Báez Casillas, Sixto (2006), Descripción de Puestos en Hoteles, restaurantes y Bares, México: CECSA, 1ª. Edición.</p> <p>Chiavenato, Idalberto (2007), Administración de recursos humanos, México: Mc Graw Hill, 8ª. Edición.</p> <p>Chiavenato, Idalberto (2005), Gestión del Talento Humano, México: Mc Graw Hill, 1ª. Edición.</p> <p>Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Ley del Seguro Social.</p> <p>Ley Sobre Impuesto a la Renta.</p> <p>Reyes Ponce, Agustín (2006), Análisis de Puestos, México: Limusa, 31ª. Primera reimpresión.</p> <p>Rodríguez Valencia, Joaquín (2005), Administración Moderna de Personal, México: Thomson S.A, 6ª. Edición.</p> <p>Werther, William B. y Davis, Keith (2008), Administración de Personal y Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill, 6ª. Edición.</p>	<p>Chruden, Herbert J. y Sherman, Arthur W. (2005), Administración de personal, México: CECSA, 25ª. Reimpresión.</p> <p>Dessler, Gary (2004), Administración de Personal, México: Prentice-Hall Hispanoamericana, 6ª. Edición.</p> <p>Ivancevich, John M. (2005), Administración de Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill, 1ª. Edición.</p>
<b>Hemerográficas</b>	
<p>Conrady, R. y Buck, M. (actualización anual), Trends and issues in global tourism, Germany, Springer.</p> <p>Revista del Mercosur (actualización mensual)</p> <p>Tourism-review (actualización mensual)</p>	
<b>Sitios Web</b>	
<p><a href="http://www.sectur.gob.mx">www.sectur.gob.mx</a></p> <p>International Journal of Tourism Management en: <a href="http://www.sciencedirect.com">www.sciencedirect.com</a></p> <p>Annals of Tourism Research en: <a href="http://www.sciencedirect.com">www.sciencedirect.com</a></p> <p>Tourism Management en: <a href="http://www.sciencedirect.com">www.sciencedirect.com</a></p> <p>Organización Mundial del Turismo <a href="http://www.untwo.org">www.untwo.org</a></p>	
<b>Bases de datos</b>	
<a href="http://www.conricyt.mx">www.conricyt.mx</a>	

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

## LICENCIATURA EN GESTIÓN TURÍSTICA

[www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)  
[www.springer.com](http://www.springer.com)  
[www.ebsco.com](http://www.ebsco.com)

