



**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
**Unidad Regional Centro**  
**División de Ciencias Económicas Administrativas**  
**Departamento Contabilidad**  
**LICENCIATURA EN TURISMO**

<b>Asignatura:</b> Capital humano en los negocios turísticos			<b>Clave:</b> <b>(ESCOLARES)</b>
<b>Antecedente:</b> Herramientas tecnológicas para el marketing turístico		<b>Consecuente:</b> Optativa del eje especializante de Negocios turísticos (Turismo de negocios, Promoción turística, Logística y cadena de suministros, Administración de portafolios de inversión, Control de costos en los servicios turísticos).	
<b>Créditos:</b> 7	<b>Modalidad:</b> Semipresencial	<b>Horas Semana:</b> 4 (3t y 1p)	<b>Horas curso:</b> 64
<b>Modalidad enseñanza-aprendizaje:</b> Curso teórico-práctico		<b>Departamento de Servicio:</b> Contabilidad	
<b>Eje de formación:</b> Especializante			
<b>Competencias específicas a desarrollar:</b>  <b>Competencia 2-</b> Planea y diseña proyectos turísticos que responden al diagnóstico de la problemática social. <b>Competencia 3-</b> Administra recursos y evalúa proyectos turísticos a partir de un diagnóstico integral. <b>Competencia 5-</b> Gestiona organizaciones turísticas mediante el diseño de planes de negocios, la administración de sistemas en la operación de los servicios turísticos y dirige organizaciones.			

**Introducción:**

El Capital humano en los negocios turísticos proveerá al alumno de conocimiento sobre la forma en que las organizaciones pueden adquirir una ventaja competitiva con base a su personal.

En la unidad I se aborda la relevancia del recurso humano en el sector turismo y los principales elementos que lo fundamentan.

La unidad II El alumno identifica las ventajas de la capacitación y evaluación del desempeño, tanto para el personal como para la organización.

En la Unidad III Reconocerá el papel que desempeña la compensación y protección, y la importancia de aplicar de manera equitativa los recursos a su disposición.

En la Unidad IV En esta unidad se describe la naturaleza de la Dirección y liderazgo, dinámica de trabajo en equipos y motivación en la vida laboral.

**Propósito:**

Esta materia es del eje de especialización, se imparte en el séptimo semestre y es de carácter optativo. El principal propósito es proporcionar a los estudiantes las herramientas importantes para la gestión del capital humano para diferenciar la oferta turística.

**Objetivo General:**

Definir la función gerencial de la integración de recursos humanos y su importancia en las organizaciones de turismo.

**Objetivos Específicos:**

- Describir el enfoque sistemático de la administración de recursos humanos
- Describir las principales actividades de la administración del capital humano
- Explicar la manera en que la evaluación de desempeño se relaciona con las demás actividades de la administración de recursos humanos
- Explicar la importancia del liderazgo y trabajo en equipo para el logro de los objetivos de la empresa

**Unidades de Competencias:****Unidad de competencias I. Conceptos básicos del capital humano**

- La organización empresarial turística
- Proceso de reclutamiento
- Dirección Estratégica de los Recursos Humanos.
- El subsistema de recursos humanos.

**Unidad de competencias II. Valoración del desempeño**

- La inducción, capacitación y entrenamiento
- La valoración del desempeño
- Métodos de evaluación de desempeño
- Desafíos de la evaluación del desempeño

**Unidad de competencias III. Funciones administrativas en las relaciones laborales**

- Función administrativa, proceso de administración de personal y de las relaciones laborales
- Retribución de salarios, beneficios y servicios sociales para empleados.
- Función del capital humano en el desarrollo turístico

**Unidad de competencias IV. Motivación y equipo de trabajo**

- Dirección y trabajo en equipo.
- Motivación y evaluación de rendimiento.
- La formación en el ámbito empresarial

**Evaluación: criterios generales para la acreditación del curso:**

- La evaluación del curso se compone de los siguientes conceptos:

Asistencia (al menos el 80% del total de clases)	
Participación	20%
Trabajos individuales	20%
Practica final (se entregara la última semana)	30%
Exámenes	30%

**Perfil académico deseable del responsable de la asignatura:**

Poseer grado académico de maestría o especialidad en administración de recursos humanos o afín al campo de estudio de la materia, con experiencia y desarrollo profesional comprobado cuando menos de dos años en áreas afines al campo de la materia. Contar con experiencia docente de al menos dos años a nivel superior.

<b>Bibliografía</b>	<b>Tipo (básica o complementaria)</b>
Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2009). <i>Administração de recursos humanos</i> . São Paulo: Cengage Learning.	Básica
Werther, W. B., Davis, K., Mejía, G. J. y Guzmán, B. M. P. (2008). <i>Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas</i> . México [etc.: McGraw-Hill.	Básica
Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones</i> . México, D.F: McGraw-Hill Interamericana.	Básica
Lovelock, Ch., Reynoso, J., D'Andrea, G. y Huete, L. (2004). <i>Administración de Servicios</i> . México. Pearson.	Complementaria
Taylor, F. W. y Fayol, H. (2003). <i>Principios de la administración científica</i> . Bogotá: Edigrama.	Complementaria

## Desarrollo de las competencias

Resultados del aprendizaje	Actividades educativas	Volumen de trabajo del estudiante calculado en horas	Evaluación
<b>SEMANA 1</b>			
Comprender los retos de las organizaciones como sistemas abiertos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del docente fomentando la participación del alumno</li> <li>Caso de estudio: Cambio y modernización del Noroeste (capítulo. 2 Werther)</li> </ul>	4	Entrega de caso
Identificar los objetivos de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del docente</li> <li>Investigación de la organización del departamento de recursos humanos de una empresa regional y una nacional.</li> </ul>	6	Entrega de documento Word de análisis de empresas.
<b>SEMANA 2</b>			
Aplicar el proceso de planificación de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conferencia de gerente de recursos humanos.</li> <li>Visitar una empresa del sector turístico y realizar una planificación de recursos turísticos a un año.</li> </ul>	5	Planeación de recursos humanos
<b>SEMANA 3</b>			
Identificar el proceso de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del docente</li> <li>Analizar tres solicitudes de trabajo de distintas fuentes de búsqueda, periódico, internet y bolsa de trabajo de una cámara o asociación profesional relacionadas con el sector de turismo.</li> </ul>	5	Reporte de criterios de selección de ofertas de trabajo en el sector turístico
<b>SEMANA 4</b>			
Identificar distintas opciones de reclutamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del docente</li> <li>Desarrollar el perfil de un puesto de sector turístico, y buscar tres fuentes para cubrir la vacante.</li> </ul>	6	Entrega de candidatos perfilados al puesto
<b>SEMANA 5</b>			
Importancia de la inducción tanto para nuevos empleados y para los que son transferidos a otros puestos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juego de roles</li> <li>Desarrollará un programa de inducción en <i>power point</i> para una empresa hotelera.</li> </ul>	4	Exposición
<b>SEMANA 6</b>			
Reconocer la innovación de la educación a distancia como elemento clave del desarrollo y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exposición del Docente</li> <li>Discusión grupal</li> <li>Investigación referencias electrónicas</li> <li>Seleccionar tres instituciones que ofrezcan cursos, diplomados o especializaciones que contribuyen en la formación del profesional turismo. Especificar contenidos y modalidad</li> </ul>	10	Informe de formación profesional a Distancia.
<b>SEMANA 7</b>			
Aplicación de la evaluación de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Foro de discusión</li> <li>Diseñar una escala de puntuación para la evaluación del desempeño para una recepcionista de hotel, para un gerente de restaurante, y un agente de viajes</li> </ul>	6	Evaluaciones de desempeño para puesto específico

<b>SEMANA 8</b>			
Reconocer las oportunidades y desventajas de la evaluación de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foro de discusión</li> </ul>	2	Participación
<b>SEMANA 9</b>			
Resolución de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de caso sindical</li> </ul>	4	Resolución de caso
<b>SEMANA 10</b>			
Describir los objetivos de la administración de la compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición del docente</li> <li>• Elaboración de mapa conceptual</li> </ul>	4	Mapa conceptual
<b>SEMANA 11</b>			
Identificar los factores que afectan la compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar cuadro comparativo de dos empresas respecto a cinco prestaciones (cobertura médica, prestaciones de ley y extras)</li> </ul>	6	Entrega de cuadro comparativo
<b>SEMANA 12</b>			
Describir la importancia del capital humano en el desarrollo turístico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de caso</li> <li>• Investigación de artículo científico sobre capital humano en la industria del turismo</li> </ul>	6	Entrega de Ensayo de articulo
<b>SEMANA 13</b>			
Influencia del Liderazgo en el capital humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición del maestro</li> <li>• Investigación de directores en la Industria turística e identificar su tipo de liderazgo y relación en el éxito de la empresa</li> </ul>	6	Entrega de reporte.
<b>SEMANA 14</b>			
Relevancia del trabajo en equipo en el logro de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica: PERDIDOS EN EL MAR</li> </ul>	2	PARTICIPACIÓN
<b>SEMANA 15</b>			
Describir los beneficios del capital humano motivado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caso de estudio.</li> <li>• Investigar cuales son las tres empresas más solicitadas para trabajar</li> </ul>	5	Resolución de caso
<b>SEMANA 16</b>			
Impacto de capital humano desarrollo turístico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición del maestro</li> <li>• Práctica final: Elaboración de un programa de capacitación para una empresa turística.</li> </ul>	4	Entrega de ensayo