



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Paquete Didáctico

Datos generales	
Unidad académica:	Chetumal () Cozumel (x) Playa del Carmen () Cancún ()
División académica:	DCI () DCPH () DCS () DCSEA () DICA () DDS (x) UAPC ()
Departamento académico:	Departamento de Estudios Sociales y Empresariales
Programa Educativo:	Gestión de Servicios Turísticos
Nombre de la asignatura:	Administración del capital humano y legislación laboral
Clave de la asignatura:	ACPGT-124
Nombre del Docente:	Lic. Yessika Omaña Sapién
Horario y Aula:	16: 00 a 18:00 horas Lunes y Jueves / Salón 103
Total de horas del curso:	64

Competencias/Objetivos genéricos que se favorecen	
Competencia/Objetivo disciplinar de la asignatura:	Desarrollar la capacidad para comprender, la estructura, los procesos y el funcionamiento de un departamento de capital humano y características, así como la aplicación de la inteligencia emocional en las empresas de servicios turísticos para determinar el comportamiento de capital humano, psicosocial dentro de las mismas organizaciones y el liderazgo que se debe ejercer en cuanto al manejo, la motivación en el equipo de trabajo y la resolución de problemas, así como entender los procesos de diseño de puesto, reclutamiento, selección y contratación de personal en las empresas de servicios turísticos, así mismo con sus respectivas prestaciones legales sustentadas en el marco jurídico laboral mexicano conocer los requerimientos legales que deben cumplir las empresas de servicios turísticos para la contratación de personal donde el alumno pueda identificar y resolver problemas en el departamento de capital humano.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Propósito/Justificación de la Asignatura:	Generar conocimiento para conocer la estructura de un departamento de capital humano, así como sus características a fin de adquirir las herramientas necesarias para su administración y conocer la legislación laboral mexicana aplicada al trabajo y las relaciones laborales entre trabajadores, trabajadoras y patrones en empresas de prestaciones de servicios turísticos, para conseguir un equilibrio entre los factores de la producción, justicia social y así como proporcionar un trabajo digno y respetar la dignidad humana.
Código de comportamiento:	Alumno: <ul style="list-style-type: none">- Llegar puntualmente a la hora de clase.- Respetar a los miembros de la comunidad universitaria.- Evitar el consumo de alimentos durante la clase.- Cumplir en tiempo y forma las actividades del curso.- Mantener limpia y en orden las instalaciones de la institución.- Evitar plagio académico en cualquiera de sus modalidades. Esta falta será notificada al Jefe del Departamento Académico.- Utilizar el dispositivo móvil durante la clase con fines académicos autorizados por el docente.- Participar proactivamente y estar en disposición para el trabajo colaborativo durante la clase en línea y la participación se contara como la tarea deberá subirse a la plataforma los días sábado de cada semana entregada en la plataforma moodle, antes de las 11:30 pm.- Cuando tengan dudas, se pueden programar una clase de asesoría en línea siempre y cuando no cosida con otras materias, sugerencia los sábados, al igual que enviar al correo institucional yessika.sapien@uqroo.edu.mx.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Secuencia didáctica de la Unidad I <i>Estructura de un Departamento de Capital Humano</i>						
Identificar los conceptos, elementos básicos y las funciones que conforman un departamento de capital humano. (Habilidades del alumno leer, redacción, comprensión lectora e investigación).						
Unidad I		Conceptos básicos para el aprendizaje				
Semana	Temas	# de horas	Resultados de aprendizaje/objetivo específico del tema	Estrategias de enseñanza-aprendizaje del docente (instructivo)	Actividades de aprendizaje del alumno	Productos esperados/evidencias de aprendizaje
El capital humano Semana 1 (24 y 27 Agosto)	1. El capital humano de las empresas 1.1 Antecedentes del capital humano 1.2 Concepto de capital humanos 1.3 Concepto de recursos humanos 1.4 Propósito de la administración de recursos humanos 1.5 Objetivos fundamentales de la administración 1.6 Actividades administración del capital humano.	4	Comprender el objetivo de los departamentos de capital humano y conocer las funciones que conforman sus actividades.	Exposición del profesor sobre la conceptualización de capital humano	El alumno deberá escuchar con atención al profesor y opinar de como actualmente percibe el capital humano en las diferentes empresas turísticas.	<i>Actividad</i> <i>Elaborar un cuadro comparativo de necesidades y desafíos de:</i> 1. Ser humano 2. Capital humano 3. Trabajador 4. Empresas turísticas



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p>Organización de un departamento de capital humano.</p> <p>Semana 2 (31 y 3 Septiembre)</p>	<p>2. Organización de un departamento de capital humano.</p> <p>2.1 El concepto de organización 2.2 La complejidad de las organizaciones 2.3 Características de las organizaciones 2.4 Macroambiente organizacional 2.5 Microambiente organizacional 2.6 Los participantes de las organizaciones 2.7 Misión organizacional 2.8 Visión organizacional 2.9 Objetivos organizaciones</p>	<p>4</p>	<p>Identificar las características del departamento de capital humano empresas turísticas.</p>	<p>Explicación del profesor y ejemplificar sobre el beneficio de la delegación de funciones de los gerentes o directores de la empresa y la importancia del trabajo en equipo. .</p>	<p>El alumno debe participar con lluvias de ideas y que percepción tienes del departamento de capital humano en empresas turísticas.</p>	<p>Realizar un mapa mental de las características de las organizaciones turísticas.</p>
<p>Racionalidad de las organizaciones</p> <p>Semana 3 (7 y 10 Septiembre)</p>	<p>3. Racionalidad de las organizaciones</p> <p>3. Racionalidad de las organizaciones 3.1 Eficacia y eficiencia 3.2 Niveles organizacionales 3.3 Componentes del departamento de recursos humanos 3.4 Los tres niveles organizacionales y su funcionamiento 3.5 Medidas de eficacia</p>	<p>4</p>	<p>Analizar la eficiencia y los elementos conductuales para el diseño de puestos.</p> <p>Comprender el objetivo de la articulación de los componentes de las funciones del departamento de capital humano.</p>	<p>Exposición y ejemplos del profesor.</p>	<p>Participación del alumno en clase</p>	<p>Cuadro comparativo de eficiencia y eficacia enfoque capital humano. Trabajo en equipo.</p>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

	<p>3.6 Indicadores de la eficacia organizacional</p> <p>3.7 Funciones esenciales de un departamento de recursos humanos.</p> <p>3.8 Función de servicio de un departamento de recursos humanos</p>					
--	--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Secuencia didáctica de la Unidad II
Dirección y Administración de capital humano en las empresas.
Dirigir y gestionar el capital humano en empresas turísticas (hoteles, restaurantes, agencias de viajes, parques de creación turística, tiendas de buceo, rentadoras de vehículos)

Competencia-Identificar los derechos y obligaciones de los trabajadores así como del patrón en las diferentes empresas turísticas y la responsabilidad de contratar al personal para formar parte del capital humano de los prestadores de servicios, de la Ley Federal y trabajo y las NOM Turísticas ya que para cada servicio necesita un personal con diferentes habilidades y experiencias.

<p><i>Dirección y Administración de capital humano en las empresas</i></p> <p><i>Semana 4 (14 y 17 septiembre)</i></p>	<p>4. Dirección y Administración de capital humano en las empresas</p> <p>4.1 El sistema de administración de recursos humanos.</p> <p>4.2 Los cuatro elementos básicos.</p> <p>4.3 Los recursos organizacionales</p> <p>4.4 Recursos humanos</p> <p>4.5 Recursos físicos y materiales</p> <p>4.6 Recursos financieros</p> <p>4.7 Recursos mercadológicos</p> <p>4.8 Recursos administrativos</p> <p>4.9 Competencias organizacionales</p>	<p>4</p>	<p>Exposición y explicación del profesor.</p>	<p>Analizar los conceptos y entender los sistemas de los RH.</p>	<p>Estrategias para organizar conocimientos y se comprendan los conceptos.</p>	<p>Cuadro sinóptico</p>
--	---	----------	---	--	--	-------------------------



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p><i>Ley Federal de Turismo</i></p> <p>Semana 5 (21 y 24 Septiembre)</p>	<p>5 Modelos para la administración del capital humano</p> <p>5.1 El ambiente organizacional</p> <p>5.2 Estilo de administración recursos humanos</p> <p>5.3 Concepto de sistema</p> <p>5.4 Los sistemas de administración de las organizaciones humanas</p> <p>a) Sistemas 1- Autoritario – coercitivo</p> <p>b) Autoritario – benevolente</p> <p>c) Consultivo</p> <p>d) Participativo</p>	<p>4</p>	<p>Identificar si las actividades de la administración de capital humano mantienen una relación entre sí, así como su afectación en el departamento selección de personal y sus subsistemas.</p>	<p>Exposición por el Profesor la funcionalidad de los modelos y las actividades directa que se relaciona con la operatividad de la empresa.</p>	<p>El alumno deberá comprender y conceptualizar el concepto de sistemas de administración organizaciones de capital humano.</p>	<p>Realizar un mapa mental de los modelos</p>
<p>Operaciones de los prestadores de servicios turísticos</p> <p>Semana 6 (28 y 1 octubre)</p>	<p>Continuación del tema de modelos</p> <p>6. Las organizaciones como sistemas abiertos</p> <p>6.1 Las organizaciones como sistema sociales</p> <p>6.2 Teoría de sistemas Katz y Kahn</p>	<p>4</p>	<p>Identificar las diferencias de los diferentes modelos de la organización</p>	<p>Exposición del profesor y ejemplificar</p>	<p>El alumno debe escuchar con atención al profesor y participar.</p>	<p>Resolver el cuestionario sobre los modelos.</p>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p>Administración de Recursos humanos Semana 7 (5 y 8 octubre)</p>	<p>6.3 Sistema socio técnico Tavistock</p> <p>6.4 Los participantes de las organizaciones</p> <p>6.5 Sistema organizacional lineal o militar</p> <p>6.6 Sistema de organizacional funcional o de Taylor</p> <p>6.7 La teoría X</p> <p>6.8 La teoría Y de McGregor</p> <p>6.9 Teoría Z</p> <p>7. Carácter multivariado de la administración de recursos humanos.</p> <p>7.1 Carácter situacional de la empresa de la administración de recursos humanos.</p> <p>7.2 ARH como responsabilidad línea y funcionalidad de staff.</p> <p>7.3 ARH como proceso</p> <p>7.4 Políticas de la administración de recursos humanos.</p> <p>7.5 Dificultades básicas de la ARH.</p> <p>7.6 La función de la ARH.</p>	<p>4</p>	<p>Comprender los aspectos internos de la organización enfoque endógeno y exógeno de la ARH. Carácter de la ARH pues depende de la situación de la organización.</p>	<p>Exposición del profesor el</p>	<p>El alumno debe escuchar y poner atención e interactuar en clase sobre el teme.</p>	<p>Elaborar un cuadro de los cinco procesos básicos de la administración de personal.</p>
---	---	----------	--	-----------------------------------	---	---



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Secuencia didáctica de la Unidad III. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO						
Competencia- orientación						
<p>El alumno: Reclutamiento, Selección e indicción del capital humano para las empresas turísticas [Hoteles, restaurantes, tiendas de buceo, agencias de renta de autos o motos, agencias de guías de turistas]. La ARH es un área disciplinaria incluye conceptos de psicología emocional en las organizaciones, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería de sistemas.</p>						
Ley Federal del Trabajo. Prestaciones legales. Semana 8 (12 y 15 octubre)	. 8. Áreas que integran un departamento de capital humano 8.1 Reclutamiento de personal 8.2 Diseño, descripción y análisis de cargo 8.3 Evaluación del desempeño humano 8.4 Compensación 8.5 Beneficios sociales 8.6 Higiene y seguridad en el trabajo 8.7 Relaciones laborales 8.8 Desarrollo organizacional 8.9 Base de datos y sistema de información 8.10 Auditoria de RH	4	Aprendizaje individual y grupal de la ARH donde se aplique a organizaciones de cualquier clase y tamaño, como las organizaciones turísticas. La interpretación de leyes laborales, así como la eficiencia y la eficacia en aplicada a la organización.	Exposición del profesor de la conceptualización de contratos, su clasificación y sus elementos.	El alumno deberá empezar con el trabajo final de elaborar un contrato, en clase.	<i>Elaborar las funciones de puesto y un organigrama.</i>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p>El capital humano y la legislación laboral de México El capital humano y la legislación laboral de México</p> <p>Semana 11 (2 y 5 noviembre)</p>	<p>11. Antecedentes de los derechos laborales 11.1 Antecedentes constitucionales del título sexto del “Trabajo y de la prevención Social” artículo 123 de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. 11.2 Prestaciones legales laborales constitucionales 11.3 Jornadas laborales 11.4 Trabajo de menores de edad 11.5 Mujeres embarazadas 11.6 Salarios 11.7 Utilidades 11.8 Las obligaciones de las empresas, agrícola, industrial, minera, fracción XII. 11.9 Capacitación 11.10 Seguridad e higiene 11.11 Derecho de huelga 11.12 Celebración de contrato colectivo 11.13 La aplicación de las leyes de trabajo exclusiva de las autoridades federativas en asuntos de ramas industriales y servicios</p>					
--	---	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

	11.14 Apartado B constitucional fracción I a la XIV. Artículo 123					
<p>Secuencia didáctica de la Unidad IV. LA CONTRATACIÓN Y PRESTACIONES DEL CAPITAL HUMANO</p>						
<p>Conocimiento: Identificar los derechos laborales.</p>						
<p>Distinguir los diversos contratos laborales, derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones y los trabajadores del Estado. Diferenciar los tres tipos de contratos, bajo la normatividad de la Ley Federal de trabajo. Constitución Política Mexicana artículo 123</p>						
<p>Ley Federal de Trabajo Semana 12 (9 y 12 noviembre)</p>	<p>Ley Federal de Trabajo 12. Concepto de trabajador 12.1 Concepto de patrón 12.2 Autoridades laborales 12.3 Concepto de sindicato 12.4 Junta de conciliación y arbitraje 12.5 Procuraduría Federal de la Defensa el trabajo 12.6 Concepto salario 12.7 Concepto de salario mínimo 12.8 Las mujeres en igual de derechos y obligaciones laborales 12.9 Trabajos especiales</p>	<p>Número 4</p>	<p>El alumno comprenderá la importancia del manejo de la Constitución Mexicana el artículo 123 apartado A y B. Al igual de la Ley Federal de Trabajo.</p>	<p>Explicar por el profesor el marco jurídico laboral y su aplicación en el departamento de Capital humano.</p>	<p>El alumno debe poner atención y participar en video clase.</p>	<p>Redactar en una cuartilla si el trabajo actualmente en las empresas hay equidad de género. Cuadro sinóptico de la Ley Federal de Trabajo semana 12.</p>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

	<p>12. 10 Riesgos de trabajo 12.11 Participación de utilidades 12. 12Huelga 12. 13 Paro</p>					
<p>Derechos individuales y colectivos del trabajador</p> <p>Semana 13 (16 y 19 noviembre)</p>	<p>13. Relaciones individuales de trabajo</p> <p>13.1 Tipos de contratos la legislación mexicana 13.2 Contrato Individual. LFT. Artículos 20 al 34. Gestiones legal en el departamento de capital humano</p> <p>13.3 Duración de las relaciones de trabajo. LFT. Artículos 35 al 41</p> <p>13. 4 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. LFT. Artículos 42 al 45.</p> <p>13.5 Recesión de las relaciones de trabajo. LFT. Artículos 46 al 52.</p> <p>13. 6 Terminación de las relaciones de trabajo. LFT. Artículos 53 al 55. 13.7 Condiciones de trabajo. LFT. Artículos 56, 56 Bis y 57.</p>	<p>4</p>	<p>El alumno identificará las características y las diferencias de los contratos. .</p>	<p>Exposición del profesor.</p>	<p>El alumno deberá comprender y conceptualizar los tres tipos de contratos.</p>	<p><i>Mapa mental de los contratos:</i></p> <p><i>Contrato individual</i> <i>Contrato colectivo</i> <i>Contrato Ley</i></p>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p>Prestaciones Legales</p> <p>Semana 14 (23 y 26 noviembre)</p>	<p>14.1 Jornadas de trabajo. LFT. Artículos 58 al 68.</p> <p>14.2 Días de descanso. LFT. Artículos 69 al 75.</p> <p>14.3 Vacaciones. LFT. Artículos 76 al 81.</p> <p>14.4 Salario. LFT. Artículos 82 al 89.</p> <p>14.5 Salario mínimo. LFT. Artículos 90 al 97.</p> <p>14.6 Obligaciones de los patrones. LFT. Artículos 132 y 133 con sus fracciones.</p> <p>14.7 Obligaciones de los trabajadores. LFT. Artículos 134 y 136.</p> <p>14.8 Trabajo de mujeres. LFT. Artículos 164 al 172.</p> <p>14.9 Trabajo de menores. LFT. Artículos 173 al 180.</p> <p>14.10 Contrato Colectivo. LFT. Artículos 386 al 403.</p> <p>14.11 Contrato Ley. LFT. Artículos 404.</p>	<p>4</p>	<p>Identificación y aplicación de las Ley Federal de Trabajo. Para cumplir con los derechos y las obligaciones de trabajador y empresas.</p>	<p>Investigación documental exposición en clase por parte del alumno.</p>	<p>Participara leyendo cada norma y en que parte de la empresa se pudiera aplicar.</p>	<p>Elaborar un cuadro sinóptico con sus respectivos artículos.</p>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

<p><i>Semana 15 (30 y 3 Diciembre)</i></p>	<p>15. La seguridad social de México</p> <p>15.1 Concepto de seguridad social</p> <p>15.2 Antecedentes legislativos Constitución Federal</p> <p>15.3 Instituciones de seguridad social en México</p> <p>15.4 Instituto Mexicano del seguro social (IMSS)</p> <p>15.5 Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)</p> <p>15.6 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)</p> <p>15.7 Cuotas y aportaciones</p> <p>15.8 Sistema de pensiones</p> <p>15.9 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez</p> <p>15.10 Los sistemas para el ahorro del retiro AFORE</p>	<p>4</p>	<p>Exposición del tema por el profesor.</p>	<p>Análisis de la situación actual de la seguridad social de México.</p>	<p>Investigación de las instituciones que ofrecen el servicio de seguridad social en México.</p>	<p>Elaborar una reflexión de la situación actual que se vive en Cuba, Estados Unidos y México en la seguridad social, salud y pensiones.</p>
--	--	-----------------	---	--	---	--



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Secuencia didáctica de la Unidad V. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO						
<p>Alumno: Capacidad lectora, análisis e investigación. Conocimiento: Identificar los conceptos, funciones y en que situaciones podemos crear los sindicatos, federaciones y confederaciones en nuestro país México. Comprender y aplicar el capítulo II de la Ley Federal de trabajo vigente.</p>						
Semana 16 (7 y 10 Diciembre)	Semana 16: 7 al 10 Diciembre 16. Antecedentes y origen del movimiento sindical	4	Analizar el contexto histórico de los sindicatos a través de la historia de México.	Exposición por el profesor.	El alumno debe poner atención y participar en la video llamada Teams.	Reporte de una cuartilla de como los sindicatos en realidad protegen al capital humano en México.
	16. 1 Los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en México 16. 2 Empresa y sindicato ética 16.2.1 Relación asalariado – empresa 16.3 Los sindicatos y la administración de los recursos humanos 16.4 Estructura y funciones de los sindicatos					<i>Elaborar una línea del tiempo de los sindicatos a través de la historia en México</i>



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

	16.5 Negociaciones colectivas 16.6 Resolución de disputas 16.7 Arbitraje 16.8 Cooperación entre sindicato y empresa 16.9 Desafíos de las organizaciones sindicales para la administración de los recursos humanos					



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Criterios de Evaluación		
Estrategia de evaluación	Fecha de evaluaciones	Ponderación
Portafolio de evidencias	Periódicamente: Fecha de entrega 7 diciembre	50 %
Exámenes	2 veces durante el ciclo Examen I: abarca la unidad I, II y III Examen II: Abarca de la unidad , IV y V.	20%
Trabajo Final	7 de Diciembre	30%
		Total 100%

Para incentivar la actividad grupal, e identidad se propone una vista a la Unidad Playa del Carmen.

Bibliografía Básica
<i>Referencias y repositorios digitales de la biblioteca Universitaria</i>
1. Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones. (8° ed). Bogotá: Mc Graw Hill.
Bibliografía complementaria
<i>Referencias que el docente sugiere (físicas y/o digitales)</i>
1. López, Rodríguez, J.A (2008). Recursos Humanos. México: Trillas 2. Rives, Sánchez, R (2000). La Constitución Mexicana. Hacia el Siglo XXI. México: Plaza y Valdés Editores 3. Cerra, J. (1998). Curso de Servicios Hoteleros. Argentina: España 4. Goleman, Daniel. (2002). Inteligencia emocional. México: Vargara 5. Werther, B y Keith Davis (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. México: Mc Graw Hill. 6. Cooper, Robert R y Sawaf, Ayman, coaut. (1998). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones. Bogotá. Norma. 7. Zepeda, Herrera, F. (1999). Psicología organizacional. México. Addison Wesley Longman.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

8. Díaz, Ordaz, G. (1970). Ley Federal de Trabajo. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (Última reforma 02-07-2019).
9. López, Mateo, A. (1963). Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del Artículo 123 Constitucional. México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (Última reforma 01-05-2019).

NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Portafolio de evidencias digital en la plataforma moodle.

Unidad I. El capital humano

UNIDAD I. ESTRUCTURA DE UN DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

- 1. Realizar una investigación de ¿Qué es la inteligencia emocional? Entregar en forma de resumen una cuartilla.**
- 2. Realizar una investigación de ¿Cómo se aplica la inteligencia emocional en las organizaciones y el capital humano? Entregar en forma de resumen en una cuartilla.**
- 3. Realizar una investigación de la Teoría de Maslow la pirámide de las necesidades. Entregar la pirámide e indicar en qué nivel de la pirámide están ustedes, cuales les faltan por alcanzar y cuáles serían sus motivaciones para lograrlas.**
- 4. Después de haber investigado lo mencionado anteriormente, es realizar un cuadro comparativo de las necesidades de los conceptos, ser humano, capital humano, trabajador y empresas turísticas. Debe llevar una introducción en forma de sinopsis y una explicación del cuadro comparativo.**



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

5. Realizar un informe de la relación histórica del manejo de capital humano en el plan operativo de Miguel Hidalgo en relación a las etapas de la administración ya que manejo grandes grupos de gente [persuadir, convencer, motivar, reclutar, integrar, capacitar, disciplinar y que se logró] antes RH y las características de un líder.

6. Elaborar un cuadro sinóptico de los antecedentes del capital humano.

Observación: Cada tarea deberán llevar portada con los datos del alumno, nombre de la universidad, materia, nombre de la tarea, fecha de entrega y el número de semana que le corresponda

7. Realizar un mapa mental de las características de las organizaciones.

8. Diferenciar entre la misión y visión de una organización ejemplo CDNH.

9. Construir la misión y visión de su departamento de recursos humanos o capital humano de sus empresas turísticas.

10. Realizar en micro y macro ambiente de sus empresas enfocado al capital humano. .

11. Realizar sus objetivos que tienen que cumplir en el departamento de capital humano en sus empresas.

12. Realizar por equipos un cuadro comparativo de eficiencia y eficacia aplicado al capital humano dentro de sus empresas.

13. Realizar en equipo un informe del nivel que pertenezca su organizacional o empresa, dentro de los tres niveles como son Institucional, Intermedio y de operaciones.

14. Elaborar el organigrama de su empresa con sus jerarquías de puestos.

15. Realizar en equipo un análisis FODA de su departamento de capital humano antes RH.

16 Definir las funciones del departamento de capital humano.

UNIDAD II. DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

17. Realizar un cuadro sinóptico de todos los temas y subtemas de la semana 4.

18. Realizar un mapa mental de los modelos de la administración de los recursos humanos.

19. Responde las siguientes preguntas.

1. Explique el concepto de sistema.

2. ¿Cuáles son las diferencias entre un sistema abierto y un sistema cerrado?

3. ¿Cuáles son las características de una organización de acuerdo con el enfoque de Katz y Kahn?

4. Explique la organización de acuerdo con el modelo sociotécnico.

5. ¿Cuáles son las estrategias cooperativas y competitivas de la organización con respecto al ambiente?

6. Explique la eficacia y eficiencia organizacional y ¿qué papel juega la ARH?

20. Realizar un cuadro comparativo en las teorías X,Y,Z.

21. Realizar las políticas de contratación de sus empresas.

UNIDAD III. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO

22. Elaborar y definir las funciones de cada puesto de su empresa turística.

23. Diseñar las ventajas aportadas a la estrategia corporativa enfocada al capital humano.

24. Realizar una infografía individual. Tema de la cultura turística enfocada al servicio y la cultura organizacional enfocada al Capital humano. Sustentada en la Ley Federal de Trabajo capítulo XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Artículo 344 al 350 LFT.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

25. Realizar el marco legal de capital humano de sus empresas. En equipo.

26. Elaborar un tríptico de los derechos laborales y sus antecedentes apoyándose en las Constitución Mexicana y en la Ley Federal vigente. Individual.

27. Realizar un plan de contingencia sencillo enfocado al área de capital humano. Debe llevar el título de Seguridad e higiene en el departamento de capital humano. En equipo.

Seguridad e higiene y el manejo actualmente del Covid- 19 y pandemias en general.

UNIDAD IV. LA CONTRATACIÓN Y LAS PRESTACIONES LEGALES DEL CAPITAL HUMANO EN MÉXICO

28. Elaboración de una cuartilla opinión personal sobre la metodología de contratación sobre las prueba psicométrica si puede determinar la capacidad del candidato al puesto.

29. Elaborar de sus empresas el sistema de contratación de acuerdos al marco normativo mexicano legal vigente. En equipo

30. Buscar test de psicología y elegir uno para su empresa, exámenes psicométricos.

31. Buscar ejemplos de los siguientes contratos: contrato individual, contrato colectivo y contrato Ley. Elaborar dos mapas mentales de los elementos de los contratos individual y colectivo.

32. Elaborar un cuadro sinóptico de todos los artículos de la Ley Federal de Trabajo vistos en la semana 14.

UNIDAD V. LA SEGUIRDAD SOCIAL EN MÉXICO

33. Elaborar una reflexión de la situación actual que se vive en Cuba, Estados Unidos y México en la seguridad social, salud y pensiones.

Antecedentes y origen del movimiento sindical. Cuadro comparativo.

34. Reporte de una cuartilla de como los sindicatos en realidad protegen al capital humano en México.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

35. Elaborar una línea del tiempo de los sindicatos a través de la historia en México.

Fechas importantes

24- 5 de septiembre	Período de altas y bajas académicas.
25 de septiembre	Último día para que los alumnos soliciten bajas temporales en el área de Control Escolar (esta baja no afecta el promedio al final del semestre)
28 de septiembre al 2 de octubre	Período para que los alumnos realicen la demanda de cursos de verano en el portal SAE.
2 al 20 de noviembre	Período para la aplicación de la encuesta de servicios docentes.
11 de diciembre	Fin de curso
11- al 16 de	



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo

Diciembre	Período para la aplicación de evaluaciones finales Período de registro de calificaciones en el PORTAL SAE.
27 de enero al 28 de febrero	Período de solicitud de evaluaciones especiales para el ciclo de PRIMAVERA.
16 al 20 marzo	Inscripciones de evaluaciones especiales en el Portal SAE del ciclo PRIM 2021
27 abril al 28 Mayo.	Período de aplicación de evaluaciones especiales Registro de las calificaciones de evaluaciones especiales PORTAL SAE.
16 de septiembre	Suspensión de labores (Aniversario de la Independencia de México 1810))
1-2 de noviembre	Suspensión de labores (Conmemoración tradicional día de muertos)
21 de diciembre al 5 de enero	Período vacacional de invierno
5 de mayo	Suspensión de labores (Batalla de Puebla)

Para consultar el calendario institucional 2020, acceder en esta liga:

<http://www.uqroo.mx//intranet/informacion-para-alumnos/calendario/calendario-institucional-2020/>

Elaborada por

LIC. YESSIKA OMAÑA SAPIÉN
yessika.sapien@uqroo.edu.mx.



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

Procedimiento: Formación profesional- Enseñanza aprendizaje frente a grupo