



Guía docente				
Datos Identificativos				2022/23
Asignatura (*)	Gestión de Recursos Humanos	Código	662G01043	
Titulación	Grao en Turismo			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Optativa	6
Idioma	Castellano			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Socioloxía e Ciencias da Comunicación			
Coordinador/a	Pérez García, Antonia	Correo electrónico	antonia.perezg@udc.es	
Profesorado	Pérez García, Antonia	Correo electrónico	antonia.perezg@udc.es	
Web	antonia.perezg@udc.es			
Descripción general	El objetivo de la materia es estudiar los procesos y estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa turística. Así como los procesos motivacionales y trabajo en equipo en el ámbito laboral.			

Competencias del título	
Código	Competencias del título
A2	Analizar la dimensión económica del turismo.
A5	Convertir un problema empírico en un objeto de investigación y elaborar conclusiones.
A6	Tener una marcada orientación de servicio al cliente.
A12	Dirigir y gestionar (management) los distintos tipos de entidades turísticas.
A13	Manejar técnicas de comunicación.
A26	Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas.
B1	Capacidad de análisis y síntesis.
B2	Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
B3	Resolución de problemas.
B4	Razonamiento crítico.
B5	Compromiso ético.
B6	Aprendizaje autónomo.
B7	Adaptación a nuevas situaciones.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral como escrita, en las lenguas oficiales de la comunidad autónoma.
C2	Dominar la expresión y la comprensión de forma oral y escrita de un idioma extranjero.
C3	Utilizar las herramientas básicas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para el ejercicio de su profesión y para el aprendizaje a lo largo de su vida.
C4	Desarrollarse para el ejercicio de una ciudadanía abierta, culta, crítica, comprometida, democrática y solidaria, capaz de analizar la realidad, diagnosticar problemas, formular e implantar soluciones basadas en el conocimiento y orientadas al bien común.
C5	Entender la importancia de la cultura emprendedora y conocer los medios al alcance de las personas emprendedoras.
C6	Valorar críticamente el conocimiento, la tecnología y la información disponible para resolver los problemas con los que deben enfrentarse.
C7	Asumir como profesional y ciudadano la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida.
C8	Valorar la importancia que tiene la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico en el avance socioeconómico y cultural de la sociedad.

Resultados de aprendizaje	
Resultados de aprendizaje	Competencias del título



-Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
-Dirigir y gestionar los distintos tipos de entidades turísticas, siendo capaz de resolver problemas específicos de gestión de recursos humanos con un razonamiento crítico y compromiso ético.	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
-Capacidad de análisis y síntesis que permita la gestión de la toma de decisiones desde el razonamiento crítico y que también permita la adaptación a los cambios.	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8
-Capacidad de organización y planificación con iniciativa emprendedora y de liderazgo sobre los recursos humanos de la empresa, así como ser capaz de trabajar de forma colaboradora y desarrollar habilidades de relaciones interpersonales.			

Contenidos	
Tema	Subtema
Tema 1. CONCEPTO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1.1. Las tres áreas de la gestión de recursos humanos. 1.2. Importancia de la gestión de recursos humanos en el sector turístico. 1.3. Objetivos de la gestión del personal en la empresa turística.
Tema 2. POLÍTICA LABORAL Y SALARIAL	2.1. Puestos y tipos de contratación en el sector turístico. 2.2. Política salarial y factores. 2.3. Complementos del salario.
Tema 3. SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	3.1. Fases previas: fuentes de reclutamiento, currículum vitae. 3.2. Fases centrales: técnicas de selección (entrevistas, test y otras formas de selección). 3.3. Fases finales.
Tema 4. INCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	4.1. Acogida e incorporación a la empresa. 4.2. Manual del empleado. Información al empleado. 4.3. Período de aprendizaje. 4.4. Prevención de Riesgos Laborales.
Tema 5. FORMACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA TURÍSTICA	5.1. Evaluación de necesidades de formación. 5.2. Plan de formación.
Tema 6. LA MOTIVACIÓN COMO HERREMIENTA PARA DIRIGIR AL EQUIPO DE TRABAJO	6.1. Motivación y rendimiento de los empleados. 6.2. Técnicas y efectos de la motivación. Estrategia de employer branding. 6.3. Valoración de tareas. 6.4. Promoción del personal.



Tema 7. EL TRABAJO EN EQUIPO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA	7.1. El grupo eficaz en la empresa turística. 7.2. Dirección de grupos humanos. 7.3. Interacción de grupos. 7.4. Importancia de la delegación.
Tema 8. LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA TURÍSTICA	8.1. Técnicas y estrategias de comunicación. Comunicación interna. 8.2. Las reuniones de trabajo. 8.3. Comunicación en el sector turístico.

Planificación				
Metodologías / pruebas	Competencias	Horas presenciales	Horas no presenciales / trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	10	20	30
Estudio de casos	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	8	20	28
Trabajos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	8	28	36
Prueba mixta	A2 A5 A6 A12 A26 B1 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	1	8	9
Seminario	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	15	30	45
Atención personalizada		2	0	2

(*) Los datos que aparecen en la tabla de planificación són de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de los alumnos

Metodologías	
Metodologías	Descripción
Sesión magistral	Exposición oral del profesor/a de los temas de la materia
Estudio de casos	Estudio de casos y situaciones reales de empresas turísticas y del entorno laboral actual de los cuales se facilitará al alumno/a datos concretos extraídos de informes, reportajes y noticias de prensa así como de otros documentos audiovisuales de interés. Se propondrán ejercicios en el aula y se irá especificando la metodología concreta para su realización.



Trabajos tutelados	Realización de trabajos prácticos obligatorios guiados individuales o en grupos reducidos sobre diversas situaciones empresariales relacionadas con el sector. En dicho trabajo el alumno/a ha de planificar/diseñar y clasificar los recursos humanos y sus capacidades según tipo de empresa. Dicho trabajo forma parte de la evaluación continua.
Prueba mixta	Examen mixto donde habrá una parte test que valora el aprendizaje de conceptos y otra parte de preguntas de desarrollo que valora el aprendizaje de conocimientos.
Seminario	Trabajo práctico de aprendizaje colaborativo en pequeños grupos sobre algunos de los temas de la materia.

Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Estudio de casos Trabajos tutelados	El estudio de casos supone la atención personalizada de tutorías en pequeños grupos en el aula o en modalidad online (en caso necesario). Los trabajos guiados también supondrán un seguimiento y control del alumno/a. Las tutorías se irán exponiendo a medida que se explique el contenido teórico del curso y su aplicación práctica.

Evaluación

Metodologías	Competencias	Descripción	Calificación
Estudio de casos	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Se tendrán que trabajar los casos prácticos, entregar y exponer los resultados en clase, con la posterior corrección del profesor/a.	20
Prueba mixta	A2 A5 A6 A12 A26 B1 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	Constará de un examen escrito obligatorio compuesto de una parte conceptual y otra de desarrollo o aplicativas de la materia, siendo imprescindible superar cada una de las partes.	40
Trabajos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Realización de trabajos prácticos obligatorios tutelados individuales o en grupos reducidos de aprendizaje colaborativo.	40

Observaciones evaluación



1ª Oportunidad: la parte práctica de evaluación continua tiene un valor de un 60%, la parte teórica (examen) tiene un valor de un 40%.

Los trabajos tutelados y análisis de fuentes documentales son trabajos obligatorios para la parte de evaluación continua (60%) y el/la alumno/a tendrá que obtener un mínimo de (5 sobre 10) para hacer media con el examen (40%), en el cual también se deberá obtener un mínimo de (5 sobre 10). Se guarda la nota de la parte práctica o del examen para la 2ª oportunidad, en el caso de tener aprobada alguna de las partes.

2ª Oportunidad: en el caso de ser NP o suspenso (parte práctica de evaluación continua) en la 1ª oportunidad, el/la alumno/a podrá entregar todos los trabajos obligatorios requeridos para presentarse al examen de la 2ª oportunidad.

La nota de la parte práctica de la evaluación continua (en el caso de estar aprobada) se guardará para las siguientes convocatorias de cursos sucesivos u oportunidad adelantada, pero en el caso de que los contenidos o criterios de la parte práctica de la evaluación continua sean modificados en la guía docente, no quedará guardada la nota, por lo que el/a alumno/a deberá revisar la guía docente del curso en el que se presenta o lo consultará con el/a profesor/a antes de presentarse al examen.

El/La alumno/a obtendrá la calificación de NP si no se presenta al examen, aunque haya realizado los trabajos de la evaluación continua durante el curso (independientemente de la oportunidad).

Matrícula parcial o dispensa académica. Se permite una dispensa de asistencia máxima de un 20%. A partir del 20% se tiene que justificar por motivos de trabajo, prácticas, enfermedad o dispensa académica de exención de asistencia, de no ser así, puede quedar afectado el porcentaje de evaluación de ambas partes.

Asistencia. El alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa académica de exención de asistencia, solicitada oficialmente, podrá hacer los trabajos obligatorios, y hacerlos llegar al profesor/a para su evaluación.

Disponibilidad de los idiomas en relación a las pruebas escritas de la evaluación: el examen estará en el idioma de impartición de la materia, si se desea en el otro idioma oficial de la UDC, se solicitará una semana antes de la fecha de realización.

Implicaciones del fraude académico en la realización de las pruebas o actividades de evaluación: la realización fraudulenta de las pruebas de evaluación implicará directamente la calificación de suspenso (0) en la materia en la convocatoria correspondiente, invalidando así cualquier calificación obtenida en todas las actividades de evaluación. Además, según la Ley de Convivencia Universitaria (BOE núm. 48 do 25 de febrero de 2022), el fraude académico, se considera falta muy grave, pudiendo implicar expulsión de 2 a 3 años de la universidad constando en el expediente académico hasta su total cumplimiento; así como, la pérdida de derechos de matrícula parcial durante un curso o semestre académico (art. 14). Se entiende por fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una materia o acreditar el rendimiento académico (art. 11).

Atención a la diversidad. La materia podrá ser adaptada al estudiantado que precise de la adopción de medidas encaminadas al apoyo a la diversidad (física, visual, auditiva, cognitiva, de aprendizaje o relacionada con la salud mental). De ser el caso, deberán contactar con los servicios disponibles en la UDC/en el Centro: en los plazos oficiales estipulados de manera previa a cada cuatrimestre académico, con la Unidad de Atención a la Diversidad (<https://www.udc.es/cufie/ADI/apoioalumnado/>); en su defecto, con la Tutora ADI de la Facultad de Turismo.

Fuentes de información

Básica	<ul style="list-style-type: none">- Agut, Sonia; Grandío, Antonio y Peris, Rosana (2011). Los Recursos Humanos en el ámbito turístico. Editorial Síntesis- Bayón Mariné, Fernando y García Isa, Isabel (1997). Gestión de Recursos Humanos. Manual para técnicos en empresas turísticas. Madrid. Editorial Síntesis- García Isa, Isabel (2013). Gestión de Recursos Humanos en Empresas Turísticas. Editorial Paraninfo S.A.- Iglesias J.A. (1992). La gestión de Recursos Humanos aplicada al sector turístico. Barcelona, Bosch- Rodríguez Crespo, Mª José y Vallecillo Orellana, Araceli (2018). Manual para la gestión laboral de los Recursos Humanos en las empresas turísticas. Tecnos- Rubio Gil, Angeles (2001). Los Recursos Humanos en el sector turístico español: organización del trabajo y empleo. Ariel Turismo- Serrat i Juliá, Josep (1996). La Gestión del personal en la empresa turística. Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
---------------	--



Complementaría	<ul style="list-style-type: none">- Alcaide M., González M., Florez J. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento e formación en España. Madrid, Pirámide- Bonache, J y Cabrera A. (2007). Dirección de personas. Madrid, Pearson Educación- Casanueva, C., García del Junco J. y Caro F.J. (2000). Organización y gestión de empresas turísticas. Madrid, Pirámide- Dolán, S. (1999). La Gestión de los Recursos. Madrid. Mc-Graw Hill- Gómez Mejía, L. y otros (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación S.A.- Lapiedra R. y Rodríguez, R.M. (2022). Turismo con R mayúscula: Reconstruyendo, Reactivando y Redirigiendo el sector turístico hacia un nuevo tiempo. Editorial Tirant Blanch- Ordóñez, M (1996). Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos humanos. Barcelona, Gestión 2000- Satre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Madrid. Mc-Graw Hill- Werther, William B. y Davis, Jr. Keith (2000). Administración de personal y Recursos Humanos. Madrid. Mc-Graw Hill <p>
</p>
-----------------------	--

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario

Dirección Estratégica de Empresas Turísticas/662G01042

Otros comentarios

(*) La Guía Docente es el documento donde se visualiza la propuesta académica de la UDC. Este documento es público y no se puede modificar, salvo cosas excepcionales bajo la revisión del órgano competente de acuerdo a la normativa vigente que establece el proceso de elaboración de guías