



Guía Docente				
Datos Identificativos				2022/23
Asignatura (*)	Xestión de Recursos Humanos	Código	662G01043	
Titulación	Grao en Turismo			
Descritores				
Ciclo	Período	Curso	Tipo	Créditos
Grao	2º cuatrimestre	Segundo	Optativa	6
Idioma	Castelán			
Modalidade docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento	Socioloxía e Ciencias da Comunicación			
Coordinación	Pérez García, Antonia	Correo electrónico	antonia.perezg@udc.es	
Profesorado	Pérez García, Antonia	Correo electrónico	antonia.perezg@udc.es	
Web	antonia.perezg@udc.es			
Descrición xeral	O obxectivo da materia é estudar os procesos e estratexias de xestión dos recursos humanos da empresa turística. Así como os procesos motivacionais e traballo en equipo no ámbito laboral.			

Competencias do título	
Código	Competencias do título
A2	Analizar a dimensión económica do turismo.
A5	Converter un problema empírico nun obxecto de investigación e elaborar conclusións.
A6	Ter unha marcada orientación de servizo ao cliente.
A12	Dirixir e xestionar (management) os distintos tipos de entidades turísticas.
A13	Manexar técnicas de comunicación.
A26	Planificar e xestionar os recursos humanos das organizacións turísticas.
B1	Capacidade de análise e síntese.
B2	Comunicación oral e escrita en lingua nativa.
B3	Resolución de problemas.
B4	Razoamento crítico.
B5	Compromiso ético.
B6	Aprendizaxe autónoma.
B7	Adaptación a novas situacións.
C1	Expresarse correctamente, tanto de forma oral coma escrita, nas linguas oficiais da comunidade autónoma.
C2	Dominar a expresión e a comprensión de forma oral e escrita dun idioma estranxeiro.
C3	Utilizar as ferramentas básicas das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC) necesarias para o exercicio da súa profesión e para a aprendizaxe ao longo da súa vida.
C4	Desenvolverse para o exercicio dunha cidadanía aberta, culta, crítica, comprometida, democrática e solidaria, capaz de analizar a realidade, diagnosticar problemas, formular e implantar solucións baseadas no coñecemento e orientadas ao ben común.
C5	Entender a importancia da cultura emprendedora e coñecer os medios ao alcance das persoas emprendedoras.
C6	Valorar criticamente o coñecemento, a tecnoloxía e a información dispoñible para resolver os problemas cos que deben enfrontarse.
C7	Asumir como profesional e cidadán a importancia da aprendizaxe ao longo da vida.
C8	Valorar a importancia que ten a investigación, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico no avance socioeconómico e cultural da sociedade.

Resultados da aprendizaxe	
Resultados de aprendizaxe	Competencias do título



-Planificar e xestionar os recursos humanos das organizacións turísticas.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
-Dirixir e xestionar os distintos tipos de entidades turísticas, sendo capaz de resolver problemas específicos de xestión de recursos humanos cun razoamento crítico e compromiso ético.	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
-Capacidade de análise e síntese que permita a xestión da toma de decisións dende o razoamento crítico e que tamén permita a adaptación aos cambios.	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8
-Capacidade de organización e planificación con iniciativa emprendedora e de liderado sobre os recursos humanos da empresa, así como ser capaz de traballar de forma colaboradora e desenvolver habilidades de relacións interpersoais.			

Contidos	
Temas	Subtemas
Tema 1. CONCEPTO DE XESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1.1. As tres áreas da xestión de recursos humanos. 1.2. Importancia da xestión de recursos humanos no sector turístico. 1.3. Obxectivos da xestión do persoal na empresa turística.
Tema 2. POLÍTICA LABORAL E SALARIAL	2.1. Postos e tipos de contratación no sector turístico. 2.2. Política salarial e factores. 2.3. Complementos do salario.
Tema 3. SELECCIÓN E RECRUTAMENTO DE PERSOAL	3.1. Fases previas: fontes de recrutamento, currículo vitae. 3.2. Fases centrais: técnicas de selección (entrevistas, test e outras formas de selección). 3.3. Fases finais.
Tema 4. INCORPORACIÓN AO POSTO DE TRABALLO	4.1. Acollida e incorporación á empresa. 4.2. Manual do empregado. Información ao empregado. 4.3. Período de aprendizaxe. 4.4. Prevención de Riscos Laborais.
Tema 5. FORMACIÓN DO PERSOAL NA EMPRESA TURÍSTICA	5.1. Avaliación de necesidades de formación. 5.2. Plan de formación.



Tema 6. A MOTIVACIÓN COMO FERRAMENTA PARA DIRIXIR O EQUIPO DE TRABALLO	<p>6.1. Motivación e rendemento dos empregados.</p> <p>6.2. Técnicas e efectos da motivación. Estratexia de employer branding.</p> <p>6.3. Valoración de tarefas.</p> <p>6.4. Promoción do persoal.</p>
Tema 7. O TRABALLO EN EQUIPO E O SEU IMPACTO NA EMPRESA	<p>7.1. O grupo eficaz na empresa turística.</p> <p>7.2. Dirección de grupos humanos.</p> <p>7.3. Interacción de grupos.</p> <p>7.4. Importancia da delegación.</p>
Tema 8. A COMUNICACIÓN INTERNA NA EMPRESA TURÍSTICA	<p>8.1. Técnicas e estratexias de comunicación. Comunicación interna.</p> <p>8.2. As reunións de traballo</p> <p>8.3. Comunicación no sector turístico.</p>

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias	Horas presenciais	Horas non presenciais / traballo autónomo	Horas totais
Sesión maxistral	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	10	20	30
Estudo 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
Traballos 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
Proba 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
*Os datos que aparecen na táboa de planificación son de carácter orientativo, considerando a heteroxeneidade do alumnado				

Metodoloxías	
Metodoloxías	Descrición
Sesión maxistral	Exposición oral do profesor/a dos temas da materia.



Estudo de casos	Estudo de casos e situacións reais de empresas turísticas e do ámbito laboral actual dos cales se facilitará ao alumno/a datos concretos extraídos de informes, reportaxes e noticias de prensa así como doutros documentos audiovisuais de interese. Proponeranse exercicios na aula e irase especificando a metodoloxía concreta para a súa realización.
Traballos tutelados	Realización de traballos prácticos obrigatorios guiados individuais ou en grupos reducidos sobre diversas situacións empresariais relacionadas co sector. No devandito traballo o alumno/a hai planificar/deseñar e clasificar os recursos humanos e as súas capacidades segundo tipo de empresa. O devandito traballo forma parte da avaliación continua.
Proba mixta	Exame mixto onde haberá unha parte test que valora a aprendizaxe de conceptos e outra parte de preguntas de desenvolvemento que valora a aprendizaxe de coñecementos.
Seminario	Traballo práctico de aprendizaxe colaborativa en pequenos grupos sobre algúns dos temas da materia.

Atención personalizada

Metodoloxías	Descrición
Estudo de casos Traballos tutelados	O estudo de casos supón a atención personalizada de titorías en pequenos grupos na aula ou modalidade online (no caso necesario). Os traballos guiados tamén supoñerán un seguimento e control do alumno/a. As titorías iranse expoñendo a medida que se explique o contido teórico do curso e a súa aplicación práctica.

Avaliación

Metodoloxías	Competencias	Descrición	Cualificación
Estudo de casos	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Teranse que traballar os casos prácticos, entregar e expoñer os resultados en clase, coa posterior corrección do profesor/a.	20
Proba mixta	A2 A5 A6 A12 A26 B1 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	Constará dun exame escrito obrigatorio composto dunha parte conceptual e outra de desenvolvemento ou aplicativas da materia, sendo imprescindible superar cada unha das partes	40
Traballos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Realización de traballos prácticos obrigatorios tutelados individuais ou en grupos reducidos de aprendizaxe colaborativa.	40

Observacións avaliación



1ª Oportunidade: a parte práctica de avaliación continua ten un valor dun 60%, a parte teórica (exame) ten un valor dun 40%.

Os traballos tutelados son obrigatorios para a avaliación continua (60%) e o/a alumno/a terá que obter un mínimo de (5 sobre 10) para facer media co exame (40%), no cal tamén deberá obter un mínimo de (5 sobre 10). Gárdase a nota da parte práctica ou do exame para a 2ª oportunidade, no caso de ter aprobada algunha das partes.

2ª Oportunidade: no caso de ser NP ou suspenso (parte práctica de avaliación continua) na 1ª oportunidade, o/a alumno/a poderá entregar todos os traballos obrigatorios requeridos para presentarse ao exame da 2ª oportunidade.

A nota da parte práctica da avaliación continua (no caso de estar aprobada) gardarase para as seguintes convocatorias de cursos sucesivos ou oportunidade adiantada, pero no caso de que os contidos ou criterios da parte práctica da avaliación continua sexan modificados na guía docente, non quedará gardada a nota, polo que o/a alumno/a deberá revisar a guía docente do curso no que se presenta ou o consultará co o/a profesor/a antes de presentarse ao exame.

O alumno/a obterá a calificación de NP se non se presenta ao exame, aínda que haxa realizado os traballos da avaliación continua durante o curso (independentemente da oportunidade).

Asistencia. Permiteuse unha dispensa de asistencia máxima dun 20%. A partires do 20% tense que xustificar por motivos de traballo, prácticas, enfermidade ou dispensa académica de exención de asistencia, de non ser así, pode quedar afectado a porcentaxe de avaliación de ambas as partes.

Matrícula parcial ou dispensa académica. Ao alumnado con recoñecemento de dedicación a tempo parcial e dispensa académica de exención de asistencia, solicitada oficialmente, poderá facer os traballos obrigatorios, e facerlos chegar ao profesor para a súa avaliación.

Disponibilidade dos idiomas en relación as probas escritas da avaliación: o exame estará no idioma de impartición da materia, se se desexa no outro idioma oficial da UDC, solicitaráse unha semana antes da data de realización.

Implicacións da fraude académica na realización das probas ou actividades de avaliación: a realización fraudulenta das probas de avaliación implicará directamente a cualificación de suspenso (0) na materia na convocatoria correspondente, invalidando así calquera cualificación obtida en todas as actividades de avaliación. Ademais, segundo a Lei de Convivencia Universitaria (BOE núm. 48 do 25 de febreiro de 2022), a fraude académica, considérase falta moi grave, podendo implicar expulsión de 2 a 3 anos da universidade constando no expediente académico ata o seu total cumprimento; así como, a perda de dereitos de matrícula parcial durante un curso ou semestre académico (art. 14). Enténdese por fraude académica alquera comportamento premeditado tendente a falsear os resultados dun exame ou traballo, propio ou alleo, realizado como requisito para superar unha materia ou acreditar o rendemento académico (art. 11).

Atención á diversidade. A materia poderá ser adaptada ao estudantado que precise da adopción de medidas encamiñadas ao apoio á diversidade (física, visual, auditiva, cognitiva, de aprendizaxe ou relacionada coa saúde mental). De ser o caso, deberán contactar cos servizos dispoñibles na UDC/no Centro: nos prazos oficiais estipulados de maneira previa a cada cuatrimestre académico, coa Unidade de Atención á Diversidade (<https://www.udc.es/cufie/ADI/apoioalumnado/>); no seu defecto, coa Titora ADI da Facultade de Turismo.

Fontes de información

Bibliografía básica

- 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.



Bibliografía complementaria	<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>
------------------------------------	--

Recomendacións

Materias que se recomenda ter cursado previamente

Materias que se recomenda cursar simultaneamente

Materias que continúan o temario

Dirección Estratéxica de Empresas Turísticas/662G01042

Observacións

(*A Guía docente é o documento onde se visualiza a proposta académica da UDC. Este documento é público e non se pode modificar, salvo casos excepcionais baixo a revisión do órgano competente dacordo coa normativa vixente que establece o proceso de elaboración de guías