



Guía docente				
Datos Identificativos			2023/24	
Asignatura (*)	Gestión de Recursos Humanos	Código	662G01043d	
Titulación	Grao en Turismo (a distancia)			
Descriptorios				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Optativa	6
Idioma	CastellanoGallego			
Modalidad docente	No 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				
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 de los recursos humanos en el ámbito laboral.			

Competencias / Resultados del título	
Código	Competencias / Resultados 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 las 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 / Resultados del título



-Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas.	A2 A5 A6 A12 A13 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8
-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.	A2 A5 A6 A12 A13 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8
-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	A2 A5 A6 A12 A13 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8
-Adquirir 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.	A2 A5 A6 A12 A13 A26	B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7	C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8

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/de la empleado/a. Información al/a la empleado/a. 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/as empleados/as. 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 / Resultados	Horas lectivas (presenciales y virtuales)	Horas trabajo autónomo	Horas totales
Sesión magistral	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	12	32	44
Estudio de casos	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	0	35	35
Trabajos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	0	35	35
Aprendizaje colaborativo	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	0	20	20
Prueba mixta	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	2	10	12
Atención personalizada		4	0	4
(*)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 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/a la alumno/a datos concretos extraídos de informes, reportajes y noticias de prensa así como de otros documentos audiovisuales de interés.
Trabajos tutelados	Realización de trabajos prácticos obligatorios tutorizados individuales o en grupos reducidos sobre diversas situaciones empresariales relacionadas con el sector. En dicho trabajo el/la alumno/a tendrá que planificar/diseñar y clasificar los recursos humanos y sus capacidades según tipo de empresa.
Aprendizaje colaborativo	Algunas de las tareas se tendrán que realizar a través de foros o wikis colaborativos en grupos en los que el alumnado trabajará de forma conjunta en la tarea asignada para optimizar su propio aprendizaje y el de los otros miembros. En el caso de que no exista grupo para aplicar esta metodología, por el motivo que sea, será propuesta otra tarea alternativa para evaluar esta parte.
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.

### Atención personalizada

Metodologías	Descripción
Trabajos tutelados Estudio de casos Aprendizaje colaborativo	El estudio de casos supone la atención personalizada de tutorías individuales o en pequeños grupos online. Los trabajos tutelados también supondrán un seguimiento y control del/ de la alumno/a en forma online. Las tutorías se irán exponiendo a medida que se explique el contenido teórico del curso y su aplicación práctica. El aprendizaje colaborativo a través de foros o wikis en formato online tendrá un seguimiento y respuesta de las intervenciones por parte del/de la profesor/a.

### Evaluación

Metodologías	Competencias / Resultados	Descripción	Calificación
Prueba mixta	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 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. El/la alumno/a deberá obtener en el examen una calificación mínima de 5 (sobre 10), no pudiendo, en ningún caso, tener una calificación inferior a 4 en alguna de las partes. En caso de obtener una calificación por debajo de 4 en alguna de las partes, esta será la calificación final de la prueba mixta.	60
Trabajos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Al inicio de curso se darán las pautas a seguir y tipo de empresa/caso práctico para trabajar. Aquel/la alumno/a que no participe en el trabajo grupal tendrá que hacerlo de forma individual. Estos trabajos forman parte de la evaluación continua (Portafolio).  Aspectos evaluables: participación activa, cumplimiento del reglamento de actuación del grupo, capacidad colaborativa, uso de la comunicación bidireccional, establecimiento de objetivos, elaboración final del informe y reflexión crítica.	20



Estudio de casos	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Estos trabajos forman parte de la evaluación continua (Portafolio).  Aspectos evaluables: capacidad de síntesis, búsqueda de información documental y reflexión personal sobre el tema.	10
Aprendizaje colaborativo	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Estas tareas forman parte de la evaluación continua (Portafolio).  Aspectos evaluables: participación activa, capacidad de síntesis, búsqueda de información, capacidad de colaboración activa, capacidad de comunicación bidireccional e reflexión crítica.	10

## Observaciones evaluación

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

Los trabajos tutelados, estudio de casos y aprendizaje colaborativo son trabajos obligatorios para la parte de evaluación continua (40%) y el/la alumno/a tendrá que obtener un mínimo de 5 (sobre 10), entre ambas metodologías, para hacer media con el examen (60%), 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 en la 1ª oportunidad, el/la alumno/a deberá entregar todos los trabajos obligatorios requeridos para intentar superar la materia en la 2ª oportunidad. En el caso del/los trabajo/s de grupo, deberá hacerlo de forma individual.

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.

En el caso de que no se supere una de las partes de la materia, ya sea en la 1ª o 2ª oportunidad, la calificación final de la misma será de un máximo de 4.

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).

Convocatoria adelantada: se

siguen los mismos criterios que para la evaluación de 1ª o 2ª oportunidad, por lo que el/la alumno/a deberá de ponerse en contacto con el/la profesor/a con suficiente antelación para establecer los trabajos a realizar de forma individual y las fechas de entrega.

Dispensa académica: el alumnado con reconocimiento de dispensa académica de exención de asistencia, solicitada oficialmente, deberá hacer los trabajos obligatorios, y hacerlos llegar al profesor/a para su evaluación en las fechas que se establezcan, por lo que importante que se ponga en contacto con el/la profesor/a con suficiente antelación.

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 pruebas o actividades de

evaluación: la realización fraudulenta de las pruebas o actividades de evaluación, una vez comprobada, implicará directamente la calificación de suspenso en la convocatoria en que se cometa la falta y respecto de la materia en que se cometiese: el/la estudiante será calificado con ?suspenso? (nota numérica 0) en la convocatoria correspondiente del curso académico, tanto si la falta se produce en la primera oportunidad como en la segunda. Para esto, se procederá a modificar su calificación en el acta de primera oportunidad, si fuese necesario.

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, en los plazos oficiales estipulados de manera previa a cada cuatrimestre académico, con los servicios disponibles en la UDC, con la Unidad de Atención a la Diversidad (<https://www.udc.es/cufie/ADI/apoioalumnado/>) o, en su defecto, con la Tutora ADI de la Facultad de Turismo.



## Fuentes de información

<p><b>Básica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agut, Sonia; Grandío, Antonio y Peris, Rosana (2011). Los Recursos Humanos en el ámbito turístico. Síntesis</li> <li>- Bayón Mariné, Fernando y García Isa, Isabel (1997). Gestión de Recursos Humanos. Manual para técnicos en empresas turísticas. Madrid. Editorial Síntesis</li> <li>- García Isa, Isabel (2013). Gestión de Recursos Humanos en Empresas Turísticas. Paraninfo S.A.</li> <li>- Iglesias J.A. (1992). La gestión de Recursos Humanos aplicada al sector turístico. Barcelona, Bosch</li> <li>- Rodríguez Crespo, M<sup>a</sup> José y Vallecillo Orellana, Araceli (2018). Manual para la gestión laboral de los Recursos Humanos en las empresas turísticas. Tecnos</li> <li>- Rubio Gil, Angeles (2001). Los Recursos Humanos en el sector turístico español: organización del trabajo y empleo. Ariel Turismo</li> <li>- Serrat i Juliá, Josep (1996). La Gestión del personal en la empresa turística. Centro de Estudios Ramón Areces S.A.</li> </ul>
<p><b>Complementaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alcaide M., González M., Florez J. (1996). Mercado de trabajo, reclutamiento e formación en España. Madrid, Pirámide</li> <li>- Bonache, J y Cabrera A. (2007). Dirección de personas. Madrid, Pearson Educación</li> <li>- Casanueva, C., García del Junco J. y Caro F.J. (2000). Organización y gestión de empresas turísticas. Madrid, Pirámide</li> <li>- Dolán, S. (1999). La Gestión de los Recursos. Madrid, Mc-Graw Hill</li> <li>- Gómez Mejía, L. y otros (2008). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Pearson Educación S.A.</li> <li>- 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</li> <li>- Ordóñez, M (1996). Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos humanos. Barcelona, Gestión 2000</li> <li>- Satre, M.A. y Aguilar, E.M. (2003). Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Madrid. Mc-Graw Hill</li> <li>- Werther, William B. y Davis, Jr. Keith (2000). Administración de personal y Recursos Humanos. Madrid. Mc-Graw Hill</li> </ul>

## 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

Perspectiva de Género: Según se recoge en las distintas normativas de aplicación para la docencia universitaria, se deberá incorporar la perspectiva de género en esta materia (se usará lenguaje no sexista, se utilizará bibliografía de autores/as de ambos sexos, se propiciará la intervención en clase de alumnos y alumnas...). Se trabajará para identificar y modificar prejuicios y actitud sexistas y se influirá en el entorno para modificarlos y fomentar valores de respeto e igualdad. Se deberán detectar situaciones de discriminación por razón de género y se propondrán acciones y medidas para corregirlas.



(\*) 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