



Guía Docente				
Datos Identificativos				2023/24
Asignatura (*)	Xestión de Recursos Humanos		Código	662G01043
Titulación				
Descriptorios				
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				
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 / Resultados do título	
Código	Competencias / Resultados do título

Resultados da aprendizaxe			
Resultados de aprendizaxe		Competencias / Resultados do título	
-Planificar e xestionar os recursos humanos das organizacións turísticas.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8
-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.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8
-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.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8



-Adquirir 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.	A2	B1	C1
	A5	B2	C2
	A6	B3	C3
	A12	B4	C4
	A13	B5	C5
	A26	B6	C6
		B7	C7
			C8

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. Acolida e incorporación á empresa. 4.2. Manual do/a empregado/a. Información ao empregado/a. 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	6.1. Motivación e rendemento dos/as empregados/as. 6.2. Técnicas e efectos da motivación. Estratexia de employer branding. 6.3. Valoración de tarefas. 6.4. Promoción do persoal.
Tema 7. O TRABALLO EN EQUIPO E O SEU IMPACTO NA EMPRESA	7.1. O grupo eficaz na empresa turística. 7.2. Dirección de grupos humanos. 7.3. Interacción de grupos. 7.4. Importancia da delegación.
Tema 8. A COMUNICACIÓN INTERNA NA EMPRESA TURÍSTICA	8.1. Técnicas e estratexias de comunicación. Comunicación interna. 8.2. As reunións de traballo 8.3. Comunicación no sector turístico.

Planificación				
Metodoloxías / probas	Competencias / Resultados	Horas lectivas (presenciais e virtuais)	Horas 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/a profesor/a dos temas da materia nas sesións online, as cales quedarán gravadas a disposición do alumnado. Tamén facilítase ao alumnado o material correspondente a cada tema a través de Moodle.
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. Propoñeranse exercicios relacionados cos temas que se irán concretando ao longo do curso.
Traballos tutelados	Realización de traballos prácticos obrigatorios tutorizados individuais ou en grupos reducidos sobre diversas situacións empresariais relacionadas co sector. No devandito traballo o alumno/a ten que planificar/deseñar e clasificar os recursos humanos e as súas capacidades segundo tipo de empresa.
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 tutelados tamén supoñerán un seguimento e control do/a alumno/a. As titorías iranse expoñendo a medida que se explique o contido teórico do curso e a súa aplicación práctica.

Avaliación			
Metodoloxías	Competencias / Resultados	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	Estes taballos forman parte da avaliación continua. Aspectos avaliábeis: capacidade de síntesis, procura da información documental e reflexión sobre o tema.	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. O/A alumno/a deberá obter no exame unha cualificación mínima de 5 (sobre 10), non podendo, en ningún caso, ter unha cualificación inferior a 4 nalgunha das partes. En caso de obter unha cualificación por baixo de 4 nalgunha das partes, esta será a cualificación final da proba mixta.	40
Traballos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	Ao comenzo de curso daranse as pautas a seguir e tipo de empresa/caso práctico para traballar. Aquel/a alumno/a que non participe no traballo grupal terá que facelo de forma individual. Estes traballos forman parte da avaliación continua. Aspectos avaliábeis: participación activa, cumprimento do regulamento de actuación do grupo, capacidade de colaboración, uso de comunicación bidireccional, establecemento de obxectivos, posta en escena, elaboración final do informe e reflexión crítica. É de máxima importancia neste traballo de grupo a participación activa e o aproveitamento na aula nas clases interactivas.	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 e estudos de casos son obrigatorios para a avaliación continua (60%) e o/a alumno/a terá que obter un mínimo de 5 (sobre 10), entre ambas metodoloxías, 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 na 1ª oportunidade, o/a alumno/a deberá entregar todos os traballos obrigatorios requiridos para tentar superar a materia na 2ª oportunidade. No caso do/s traballo/s de grupo, deberá facelo de forma individual.

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/a profesor/a antes de presentarse ao exame.

No caso de que non se supere unha das partes da materia, sexa na 1ª ou na 2ª oportunidade, a calificación final da mesma será dun máximo dun 4.

O/A 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).

Convocatoria adiantada: séguense os mesmos criterios que para a avaliación de 1ª ou 2ª oportunidade, polo que o/a alumno/a deberá poñerse en contacto co/a profesor/a con suficiente antelación para establecer os traballos a realizar de forma individual e as datas de entrega.

Dispensa académica: o alumnado con recoñecemento de dispensa

académica de exención de asistencia, solicitada oficialmente, deberá facer os traballos obrigatorios, e

facelos chegar ao/á profesor/a para a súa avaliación nas datas que se establezcan, polo que é importante que o/a alumno/a se poña en contacto co/a profesor/a con suficiente antelación.

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 ou actividades de avaliación, unha vez comprobada, implicará

directamente a cualificación de suspenso na convocatoria en que se cometa a

falta e respecto da materia en que se cometese: o/a estudante será cualificado

con ?suspenso? (nota numérica 0) na convocatoria correspondente do curso

académico, tanto se a comisión da falta se produce na primeira oportunidade

como na segunda. Para isto, procederase a modificar a súa cualificación na acta

de primeira oportunidade, se fose necesario.

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, nos prazos oficiais estipulados de maneira previa a cada cuatrimestre académico, cos servizos dispoñíbeis na UDC, coa Unidade de Atención á Diversidade

(<https://www.udc.es/cufie/ADI/apoioalumnado/>); no seu defecto, coa Titora ADI da Facultade de Turismo.



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	- 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

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

Perspectiva de Xénero: segundo se recolle nas distintas normativas de aplicación para a docencia universitaria deberase incorporar a perspectiva de xénero nesta materia (usarase linguaxe non sexista, utilizarase bibliografía de autores/as de ambos sexos, propiciarse a intervención en clase de alumnos e alumnas...). Traballarse para identificar e modificar prexuízos e actitudes sexistas e influirase na contorna para modificalos e fomentar valores de respecto e igualdade. Deberanse detectar situacións de discriminación por razón de xénero e proponse accións e medidas para corrixilas.

(*)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