



Guía docente				
Datos Identificativos				2018/19
Asignatura (*)	Gestión de Recursos Humanos		Código	662G01043
Titulación	Grao en Turismo			
Descriptor				
Ciclo	Periodo	Curso	Tipo	Créditos
Grado	2º cuatrimestre	Segundo	Optativa	6
Idioma	CastellanoGallego			
Modalidad docente	Presencial			
Prerrequisitos				
Departamento				
Coordinador/a	Pérez García, Antonia	Correo electrónico	antonia.perezg@udc.es	
Profesorado		Correo electrónico		
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 de los recursos humanos 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 xestionar 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 de 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	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 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. Interacciones 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	24	32
Trabajos tutelados	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	8	24	32
Prueba mixta	A2 A5 A6 A12 A26 B1 B3 B4 B5 B6 B7 C4 C5 C6 C7 C8	2	2	4
Seminario	A2 A5 A6 A12 A13 A26 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8	25	25	50
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 de los temas de la materia
Estudio de casos	Estudio de casos y situaciones reales de empresas y del entorno laboral actual de los cuales se facilitará al alumno 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. En dicho trabajo el alumno ha de planificar/diseñar y clasificar los recursos humanos y sus capacidades según tipo de empresa. Dicho trabajo forma parte de la evaluación final.
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 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. Los trabajos guiados también supondrán un seguimiento y control del alumno. 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.	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	40

Observaciones evaluación



Los trabajos tutelados son

obligatorios para la evaluación y el alumno tendrá que obtener un mínimo de 5

para hacer media con el examen,

1ª Oportunidad: la parte práctica tiene un valor de un 60%, la

parte teórica tiene un valor de un 40%. Aquellos que no tengan un mínimo de un 5 en la parte práctica tienen que hacer un examen de un 100% de evaluación donde se

incluirán preguntas relacionadas con la práctica hecha durante el curso.

Se permite una dispensa de asistencia máxima de un 20%.

2ª Oportunidad: se guarda la nota de la parte práctica de trabajos obligatorios hechos, en el caso de tener mínimo un 5 en la misma, durante el curso.

El alumnado con reconocimiento de dedicación a tiempo parcial y dispensa

académica de exención de asistencia, solicitada oficialmente a la EUT-CENP

podrá hacer los trabajos obligatorios, y hacerlos llegar al profesor para su evaluación, estos alumnos podrán hacer el examen en las mismas condiciones que el resto de alumnos, pero

aquellos que no hagan la parte práctica tendrán que hacer un examen de un 100%

de la evaluación donde se incluirán preguntas relacionadas con la práctica hecha

durante el curso.

Fuentes de información

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 - 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. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
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. - 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

Recomendaciones

Asignaturas que se recomienda haber cursado previamente

Asignaturas que se recomienda cursar simultáneamente

Asignaturas que continúan el temario



Dirección Estratéxica 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
