



Gestión y
Dirección de
RRHH
Grado en Turismo



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Gestión y Dirección de RRHH

Titulación: Grado en Turismo

Carácter: Optativa

Idioma: Castellano

Modalidad: Presencial

Créditos: 6

Curso: 3º

Semestre: 1º

Profesores/Equipo Docente: Prof. Dr. Jesús Briones Delgado

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias generales

- CG 3. Compromiso ético con los clientes y las empresas
- CG 5. Adaptación a nuevas situaciones y estados de crisis
- CG 7. Desarrollo de trabajo en equipo

Competencias específicas

CE 9. Dirección, organización y gestión de entidades turísticas. Conocer y manejar con soltura los conceptos relativos a la creación, dirección e innovación de la empresa turística así como sus distintos modelos. Ser capaz de planificar y organizar los diferentes departamentos de una empresa aplicando los principios básicos de la dirección estratégica empresarial.

CE 15. Conocer el procedimiento operativo del ámbito del alojamiento y la restauración. Conocer, comprender y aplicar la terminología básica y los distintos modelos de actividades ligadas a los alojamientos y a la restauración.

CE 16. Conocer el procedimiento operativo del ámbito de la intermediación y el transporte turístico. Por medio de esta competencia se desarrollarán los conocimientos para comprender y analizar los procesos que intervienen en la intermediación y transporte turístico, así como la relación entre ellos y los usuarios.

CE 18. Planificar y gestionar los recursos humanos de las organizaciones turísticas. Conocer y poner en práctica los mecanismos que regulan los recursos humanos de empresas e instituciones turísticas.

1.1. Resultados de aprendizaje

El alumno demostrará conocer y saber aplicar los conocimientos relativos a la dirección que requiere un departamento de recursos humanos manejando cualidades procedente de la sociología, psicología, habilidades relacionadas con la toma de decisiones, trabajo en equipo negociación. Esto se verá reflejado tanto en la resolución práctica de casos prácticos como en la prueba objetiva final.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

La asignatura de Gestión y Dirección de RRHH facilitará los conocimientos básicos en relación al comportamiento de las personas, su contribución individual al rendimiento de la empresa y su contribución colectiva (equipos a la misma). Este conocimiento será imprescindible para el desarrollo profesional, en el ámbito de gestión de equipos y personas de todo futuro profesional en el mundo de la empresa.

Los objetivos de esta asignatura son:

- ✓ Dar a conocer el papel que desempeñan los RRHH en las empresas y las pautas correctas de la dirección de personas.
- ✓ Entender y comprender la importancia de aspectos tales como: motivación, liderazgo, comunicación, gestión interpersonal, gestión equipos y otros.
- ✓ Fundamentos y principios técnicos, socio-laborales, psicológicos y culturales que informan las políticas de Recursos Humanos de una organización
- ✓ Identificar el papel relevante que juega la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales así como las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento.

Al estudiar esta asignatura se provee al alumno de información suficiente para poder comprender en su totalidad la importancia del factor humano en la empresa. El programa se ocupa tanto de aspectos relacionados con la dirección de personas así como de las políticas específicas de recursos humanos; el desarrollo de habilidades de comunicación y gestión, así como el conocimiento de los nuevos retos que se presentan en la gestión de personas de las organizaciones modernas del Siglo XXI.

2.3. Contenido detallado

Presentación de la asignatura.

Explicación de la Guía Docente.

- 1.- ¿Qué es una Dirección de RRHH? Importancia dentro de una organización.
- 2.- Nuevos retos en la gestión de personas: Globalización, diversidad, multiculturalidad, nuevas tecnologías de la información y del conocimiento.
- 3.- Ciclo de vida del empleado: Evolución de la experiencia de empleado y nueva propuesta de valor.
- 4.- Planificación de plantillas: Strategic workforce planning. Enfoque data driven de analítica de datos.
- 5.- Talent Management: Atraer, retener y desarrollar el talento y generar ventajas competitivas basadas en las personas.
- 6.- Sistemas de retribución.
- 7.- Evaluación del potencial.
- 8.- Gestión del desempeño profesional.
- 9.- Entrenamiento y desarrollo: planificación de la carrera profesional.
- 10.- People Analytics aplicado a los diferentes ámbitos de la gestión de personas.
- 11.- Procesos de cambio cultural en entornos complejos: la gestión del cambio en procesos de transformación digital, integración cultural, M&A, digitalización del puesto de trabajo.
- 12.- Competencias críticas en un entorno de economía digital.
- 13.- Nuevo liderazgo: Compromiso y confianza.

2.4. Actividades Dirigidas

Durante el curso se desarrollarán las siguientes actividades. Asimismo, en cada tema se realizarán prácticas, casos y ejercicios que complementen el desarrollo de la parte teórica de la materia:

Actividades Dirigidas:

1. Cada participante deberá terminar el curso con un perfil profesional en linkedin, así como contar con 100 contactos de valor. Igualmente, cada participante deberá terminar el curso con un curriculum vitae adaptado a la búsqueda futura de prácticas.
2. Semanalmente, se analizará una lectura actual sobre temas relacionados con los temas que componen la asignatura y los alumnos harán una presentación de la lectura a la clase que será comentada técnicamente.
3. Se realizarán prácticas de procesos de selección dirigidos (orientados a posiciones a las que los participantes puedan optar) que serán guiadas y comentadas posteriormente a las prácticas o role-plays.

2.5. Actividades formativas

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clases de taller teórico- prácticas	45	30
Tutorías	10	6.6
Estudio Individual	45	30
Trabajo de asignatura	50	33.3

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Modalidad presencial

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Asistencia y participación en clase	10%
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Prueba parcial	10%
Examen final presencial	50%

Convocatoria extraordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Presentación de trabajos y proyectos (Prácticas individuales y trabajo en equipo)	30%
Examen final o trabajo final presencial	70%

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25% de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Alles, Martha (2011). Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Ediciones Granica: Buenos Aires, Argentina.
- Byars, L.L. y Rue L. W. (2005). Gestión de Recursos Humanos. McGraw Hill: Madrid.
- Cuatrecasas (2017). Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Wolters Kluwer
- Gasalla, José María. La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento directivo. 8ª edición 2006
- Gómez-Mejía, L.R. (2001). Dirección y gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación: Madrid
- Lazlo Bock (2015). La nueva fórmula del trabajo. Ed. Conecta
- Morgan, J. (2017). The employee experience advantage. Wiley & sons, Inc. N. Jersey.
- Rose, L (2017) HR Disrupted: It's time for something different. Practical Inspiration Publishing.

Bibliografía complementaria

- De La Calle Duran, M.C et al (2004). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación: Madrid.
- Melamed, A (2017) El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. Ed. Planeta
- Porret Gelabert, Miquel. Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones. ESIC 2006
- Puchol, L. (2005). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos: Madrid.
- Roca, R. Knowmads, los trabajadores del futuro. LID 2016