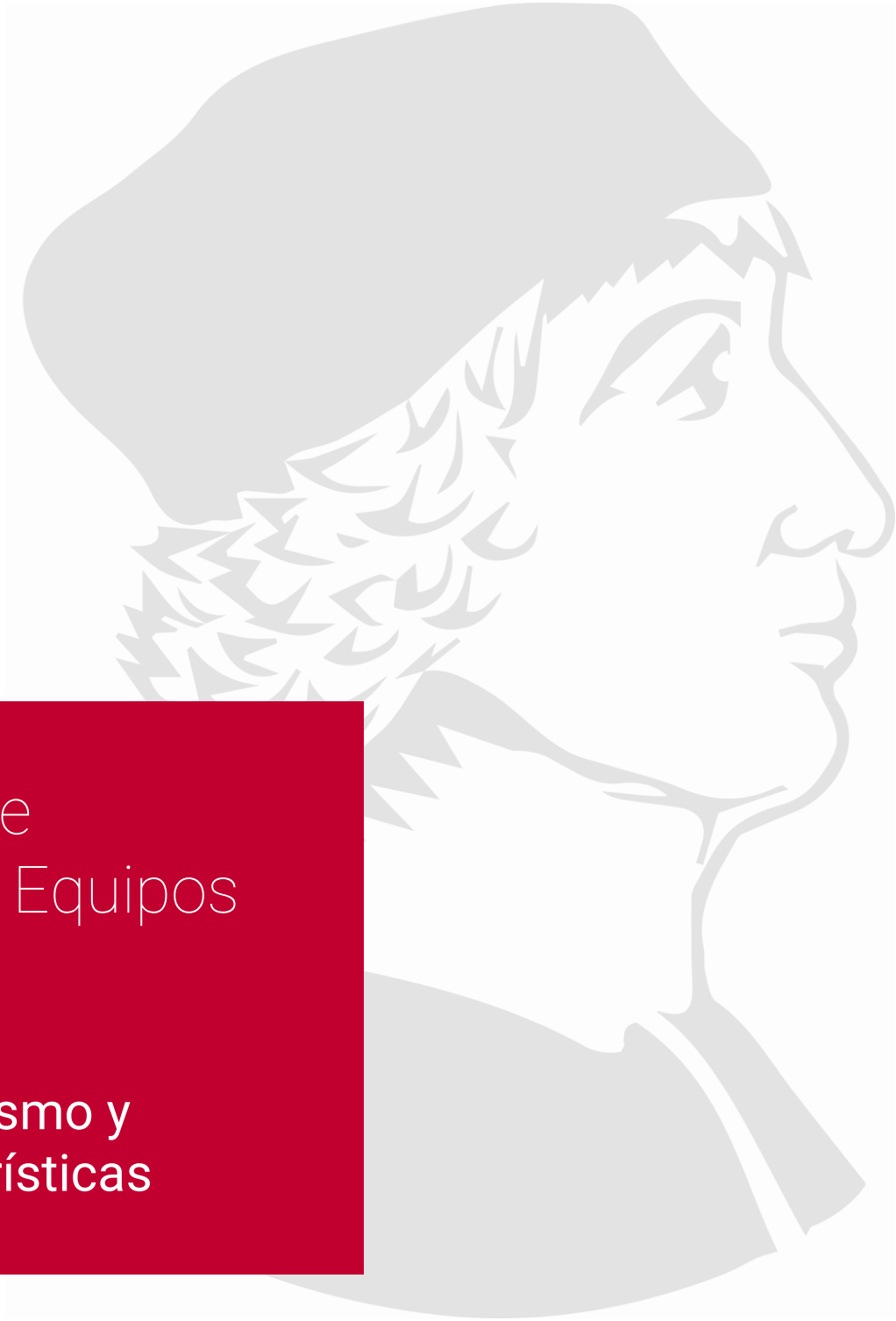

Dirección de Personas y Equipos en turismo

Grado en Turismo y Empresas Turísticas

UNIVERSIDAD NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura:Dirección de personas y equipos en turismo

Titulación: Grado en Turismo y Empresas Turísticas

Carácter: Obligatoria

Idioma: Castellano / Inglés

Modalidad: Presencial

Créditos: 6

Curso: 3º

Semestre: 1º

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

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Conocimientos y Contenidos

K4. Conocer y explicar los conceptos teóricos y prácticos relativos a la creación, gestión y dirección de empresas turísticas en el ámbito nacional e internacional.

K7. Comprender las funciones de dirección de las organizaciones turísticas y de sus diferentes áreas y departamentos.

1.2. Habilidades y Destrezas

S1. Interpretar datos cualitativos y cuantitativos que sean relevantes para la toma de decisiones en el ámbito turístico.

S3. Manejar técnicas de análisis interno y externo y métodos financieros para la creación, gestión y dirección de empresas turísticas.

S5. Aplicar habilidades de gestión del tiempo, de comunicación, liderazgo y gestión de equipos en turismo.

1.3. Competencias

C1. Recurrir a las técnicas y métodos aprendidos para tomar decisiones en la práctica de la profesión, sea en empresas del sector turismo o instituciones públicas.

C2. Transmitir a todo tipo de audiencias, nacionales e internacionales, de manera clara y precisa conocimientos y soluciones para los problemas que se plantean en el mundo empresarial o en los destinos turísticos.

C4. Producir soluciones creativas para satisfacer las necesidades que planteen lo actores del sector turístico, o que emerjan a raíz de situaciones imprevistas.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno

2.2. Descripción de los contenidos mínimos

- Rol Estratégico de la Dirección de Recursos Humanos en Turismo
- Desafíos Actuales en la Gestión de Personas en la Industria Turística
- Ciclo de Vida del Empleado y su Relevancia en Turismo
- Planificación de Plantillas y Gestión de Talento en Turismo
- Retribución, Evaluación y Desarrollo del Personal en Turismo
- People Analytics y Cambio Cultural en Contextos Turísticos

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 y nuevas tecnologías de la información y del conocimiento.
3. Ciclo de vida del empleado: evolución de la experiencia del 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 talento y generar ventajas competitivas basadas en las personas.
6. Sistemas de Retribución.
7. Gestión del desempeño profesional
8. Evaluación de potencial
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, procesos de 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 podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

1. Actividad Dirigida 1 (AD1): Cada participante deberá terminar el curso con un perfil profesional en linkedin, así como contar con 100 contactos de valor. Igualmente, cada participantente deberá terminar el curso con un curriculum vitae adaptado a la busqueda futura de prácticas. Se realizará un trabajo por cada participante sobre la actividad de linkedin.
2. Actividad Dirigida 2 (AD2): 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 tecnicamente. Se realizarán prácticas de procesos de selección dirigido (orientados a posiciones a las que los participantes puedan optar), entrevistas de feedback, entrevistas de salida, etc., que serán guiadas y comentadas posteriormente a las practicas o role-plays. De cada actividad individual realizada por cada alumno (presentación, entrevista o participación en un role play, se realizará un análisis que se entregará como actividad individual evaluable).

2.5. Actividades formativas

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1 – Clases magistrales	22,5	22,5 (100%)
AF2 – Clases prácticas. Seminarios y talleres	22,5	22,5 (100%)
AF3 – Tutorías	4	2 (50%)
AF4 – Trabajo individual y en grupo del estudiante	9	0 (0%)
AF5 – Estudio individual y trabajo autónomo	90	0 (0%)
AF6 – Evaluación	2	2 (100%)
Total	150	49

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

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura	40%
Exámenes parciales	10%
Examen final	50%

Convocatoria extraordinaria

Sistemas de evaluación	Porcentaje
Presentación de trabajos y proyectos	30%
Examen final	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 convocatoriaordinaria.

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.

- Falta ortográfica leve: -0,1 (tildes, puntuación, mayúsculas, etc.)
- Falta ortográfica grave: -0,5 (estructura y contenido, palabras ininteligibles)

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, M. (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, J. M. (2006). *La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento directivo.* 8ª edición
- Gómez-Mejía, L.R. (2001). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Pearson Educación: Madrid
- Lazlo Bock (2015). *La nueva fórmula del trabajo*. Ed. Conecta
- Roca, R. (2016). *Knowmads, los trabajadores del futuro*. LID

Bibliografía recomendada

- Briones, J (2020) *La humanización de la era digital*. Ed Catarata: Madrid.
- De La Calle Duran, M.C et al (2004). *Fundamentos de Recursos Humanos*. Pearson Educación: Madrid.
- Exceltur (2025). Perspectivas Turísticas nº91: *Balance del año 2024 y previsiones para 2025. Exceltur: Madrid*. Disponible en: https://www.exceltur.org/wp-

content/uploads/2025/01/EXCELTUR-Informe-Perspectivas-N91-Balance-del-ano-2024-y-previsiones-para-2025.pdf
- Melamed, A (2017) *El futuro del trabajo y el trabajo del futuro.* Ed. Planeta
- Porret Gelabert, M. (2006). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones.* ESIC.
- Puchol, L. (2005). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Díaz de Santos: Madrid.