Dirección de Personas y Equipos en turismo

Grado en Turismo



UNIVERSIDAD NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura:Dirección de personas y equipos en turismo

Titulación: Grado en Turismo

Carácter: Optativa

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

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.

S7. Integrar los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el proceso de generación de proyectos turísticos.

1.3. Competencias

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.

C3. Participar en proyectos técnicos en el ámbito turístico, asumiendo responsabilidades en la toma de decisiones y en la gestión de equipos.

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

Gestión de los recursos humanos en la empresa. Fundamentos y principios técnicos, socio-laborales y psicológicos que informan las políticas de personal. Análisis de las funciones propias de un departamento de recursos humanos: planificación de plantillas, reclutamiento y selección de personal, formación, valoración de puestos de trabajo, negociación de convenios, moral y clima empresarial, etc. Estudio de habilidades específicas para dirección: negociación, motivación, liderazgo, comunicación personal, etc.

La asignatura 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 la ubicación y desarrollo correcto de las personas como de aquellos aspectos concernientes al diseño, estructura e influencia ambiental que incide sobre el sujeto en la moderna organización.

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 Managment: 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

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	% de 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

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, 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
- Roca, R. (2016). Knowmads, los trabajadores del futuro. LID

Bibliografía recomendada

- 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, 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.
- Briones, J (2020) La humanización de la era digital. Ed Catarata: Madrid.