

| | | |
|--|-----------------|--------------------------------------|
| ASIGNATURA: 307 Administración de recursos humanos en el sector turístico | | |
| CRÉDITOS TEÓRICOS: 3 | | CRÉDITOS PRÁCTICOS: 1,5 |
| CARÁCTER: OB | CURSO: 3 | TEMPORALIDAD: 2º Cuatrimestre |
| DEPARTAMENTO: Economía y administración de empresas | | |
| ÁREA: Organización de empresas | | |

| |
|-------------------------------------|
| COORDINADOR DE LA ASIGNATURA |
| ANA ISABEL GASPAR GONZÁLEZ |

| PROFESORES QUE IMPARTEN LA DOCENCIA | | |
|-------------------------------------|----------------------------|----------|
| GRUPOS | NOMBRE DEL PROFESOR/A | CRÉDITOS |
| A. TEOR. | ANA ISABEL GASPAR GONZÁLEZ | 3 |
| A. PRAC. | ANA ISABEL GASPAR GONZÁLEZ | 1,5 |
| B. TEOR. | ANTONIO PELÁEZ VERDET | 3 |
| B. PRAC. | ANTONIO PELÁEZ VERDET | 1,5 |

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos de esta asignatura se resumen en dos: que el alumno conozca cómo se gestiona internamente al personal de las compañías turísticas para aumentar su eficacia y eficiencia, y que conozca las nuevas condiciones del entorno laboral para adaptarse al mismo.

De acuerdo con estos objetivos, se pretende que el alumno al finalizar esta asignatura pueda desarrollar las siguientes competencias:

-Realizar una planificación cualitativa y cuantitativa de las necesidades de personal de una empresa turística.

-Integrarse al mercado laboral conociendo cómo funcionan los procesos de reclutamiento y selección, y para una etapa posterior, en caso de dirigir un departamento de recursos humanos, saber llevar a cabo un reclutamiento y selección de personal.

-Administrar internamente un departamento de recursos humanos, considerando aspectos como la formación de personal, valoración de tareas, evaluación del desempeño y administración de salarios.

-Analizar el entorno laboral y saber aprovechar las oportunidades del mismo que redunden en una mejora para su empresa, p.ej. posibilidades de flexibilidad laboral, nuevas fórmulas de contratación _personal eventual, subcontratación de servicios Especializados-, expatriación y repatriación de directivos en casos de internacionalización, etc.

CONTENIDO:

BLOQUE TEMATICO

Lección 1ª LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

- 1.Evolución histórica de la función de personal.
- 2.La función de administración de recursos humanos en las organizaciones.
- 3.El departamento de recursos humanos en la actual empresa turística.

Lección 2ª LA PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

- 1.La planificación de recursos humanos en la empresa turística
- 2.Análisis y diseño de puestos de trabajo
- 3.Reclutamiento de personal.
- 4.El proceso de selección.

Lección 3ª INCORPORACIÓN Y GESTIÓN DE CARRERA PROFESIONAL:

- 1.La incorporación a la empresa. Problemas que pueden plantearse durante la incorporación.
- 2.Integración y socialización del empleado.
- 3.Concepto e importancia de la carrera profesional
- 4.Planificación y desarrollo de la carrera profesional.

Lección 4ª LA FORMACIÓN:

- 1.Concepto e importancia de la formación.
- 2.Formación reglada y formación continua en la empresa.
- 3.Marco jurídico de la formación en la empresa.
- 4.Métodos de formación.
- 5.La formación en el sector turístico.

Lección 5ª LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL:

- 1.La evaluación del personal: concepto y objetivos.
- 2.Responsabilidad de la evaluación del personal.

3. Métodos de evaluación del personal.
 4. Errores a evitar en la evaluación del personal.
- Lección 6ª VALORACIÓN DE TAREAS:
1. Definición y objetivos de la valoración de puestos de trabajo.
 2. Programa de valoración de puestos de trabajo.
 3. Método de jerarquización.
 4. Método de clasificación.
 5. Método de comparación de factores.
 6. Método de valoración por puntos.
- Lección 7ª ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS:
1. El salario: definición y contenido.
 2. Tipos de incentivos.
 3. Factores a considerar en la determinación de salarios.
 4. Marco legal regulador de los niveles retributivos.
- Lección 8ª EL CONTROL Y LAS ESTADÍSTICAS DE PERSONAL:
1. El control de la gestión de los recursos humanos.
 2. Control de las remuneraciones.
 3. Control de presencia y desplazamientos.
 4. Control de la formación.
- Lección 9ª GESTIÓN ACTUAL DE LOS RECURSOS HUMANOS:
1. Gestión estratégica de los recursos humanos.
 2. Gestión flexible de los recursos humanos.
 3. Gestión de calidad a través de los recursos humanos.
 4. Gestión internacional de los recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

ARROYO, L.M.: La carrera administrativa de los funcionarios públicos. , Tirant lo Blanch 0
BARRANCO, J.B.: Planificación estratégica de los recursos humanos. Del Marketing interno a la planificación. , Pirámide 1993

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

BYARS, LL. y RUE, L.: Administración de recursos humanos. Irwin, 4ª edic., , 1996
CHIAVENATO, I. : Administración de recursos humanos. , 5ª edic., Santafé de Bogotá, Edit. McGraw-Hill 1999
CLAVER, E., GASCÓ, J.L. Y TAVERNER, J.: Los recursos humanos en la empresa: un enfoque 0
DESSLER, G. : Administración de personal. , 4ª edic. México, Edit. Prentice Hall 1991
FERNÁNDEZ RÍOS, M.: Análisis y descripción de puestos de trabajo. Díaz de Santos, , 1995
LAPIERRE, C. : Valoración de puestos de trabajo. Edit. Deusto, Bilbao, 3ª edic. 1966
LLOYD, L. y LESLIE, W.: Gestión de recursos humanos. IRWIN, , 1995
LOUART, P.: Gestión de los recursos humanos. Eyrolles, París, 1994
MARTÍN ROJO, I: _Dirección y gestión de empresas del sector turístico. Pirámide. . 3ª EDICIÓN, 2004
MARTIN ROJO,I; GASPAR , A.I.: Administración de recursos humanos en las empresas turísticas.Piramide.2009.
MILKOVICH, G. y BOUDREAU, J.: Dirección y administración de recursos humanos. , Wilmington, Delaware, U.S.A., Addison-Wesley 1994
MONDY, R. W. y NOE, R. M.: Administración de recursos humanos. , México, Prentice-Hall 1997
PUCHOL, L.: Dirección y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos, , 1997
RECIO FIGUEIRAS, E.M.: La planificación de los recursos humanos en la empresa. , Hispano Europea 1980
VALLE CABRERA, R: La gestión estratégica de los recursos humanos. , Wilmington, Delaware E.U.A., Addison-Wesley 1995
WERTHER, W. y DAVIS, K.: Administración de personal y recursos humanos. , México, Edit. Mc.Graw-Hill 1995 , 1994

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

ALCAIDE, M; GONZÁLEZ, M. y FLOREZ, I: Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España. , Pirámide 1996 directivo. Edit. Civitas, , 1995
DOLAN, S.; SCHULER, R. S. y VALLE, R.: La gestión de los recursos humanos. , McGraw-Hill 1999 Fé de Bogotá. 1994
GÓMEZ-MEJÍA, L.R; BALKIN, D.B Y CARDY, R.L: Gestión de recursos humanos. , Prentice-Hall 1997
McCONNELL, C.R Y BRUE, S.L: Economía laboral. . , McGraw-Hill 1997
ORDOÑEZ ORDONEZ, M.: La nueva gestión de los recursos humanos. , Edit. Gestión 2000 y Aedipe 1995

PEÑA BAZTÁN, M.: Dirección de personal. Organización y técnicas. , 6ª edic. , Edit. Hispano Europea 1993

VARGAS MUÑOZ, N. R. : Administración moderna de sueldos y salarios. , Santa Edit. McGraw-Hill 0

METODOLOGIAS

Clases teóricas: Desarrollo de clases magistrales para la impartición de conceptos teóricos y prácticos.

Clases prácticas: Se potenciará especialmente la participación del alumno a través de la discusión de artículos, casos prácticos relacionados con los temas de la asignatura y con el trabajo en grupo. La solución y respuesta a los casos prácticos serán expuestos en clase por los distintos grupos que se formen. Previamente estos casos prácticos deberán ser enviados por cada grupo a la plataforma virtual de la asignatura.

Las clases prácticas incluirán también la realización de ejercicios de autoevaluación y prácticas en el aula de informática, que se llevarán a cabo en dos o tres sesiones dentro del horario de la asignatura.

Medios didácticos: La docencia de la asignatura se apoyará en la plataforma del Campus Virtual de la Universidad de Málaga. Igualmente se hará uso del cañón de video y la pizarra.

EVALUACIONES

A lo largo del curso se celebrará un único examen, en la fecha establecida, la cual no podrá ser alterada, salvo por indicación expresa de la Dirección de la Escuela. Para la superación de la asignatura el alumno deberá obtener un mínimo de un 5 sobre 10 en el examen final , y tener registrada la elaboración de todas las prácticas asociadas a cada tema así como las actividades planteadas en el aula de informática.

La asistencia a clase se considera necesaria para el desarrollo de la asignatura.

La distribución del peso de la nota final será:

El 75% de la nota estará compuesta por el examen final.

El 25% restante por las prácticas y asistencia a clase.