

Guía docente de la asignatura “Dirección de Personal y Relaciones Laborales”

1. IDENTIFICACIÓN

- ✓ **Nombre de la asignatura: Dirección de Personal y Relaciones Laborales**
- ✓ **Código: 103758**
- ✓ **Titulación: Grado en Dirección Hotelera**
- ✓ **Curso académico: 2018-2019**
- ✓ **Tipo de asignatura: Obligatoria**
- ✓ **Créditos ECTS (horas): 6 (150)**
- ✓ **Período de impartición: Primer semestre**
- ✓ **Idioma en que se imparte: Catalán - castellano**
- ✓ **Profesorado: Joan Massanés**
- ✓ **E-mail: Joan.Massanes@uab.cat**

2. PRESENTACIÓN

La asignatura pretende dar al alumno los conocimientos y las herramientas necesarias para que sea capaz de gestionar empresas e instituciones del sector hotelero, en particular, y del ocio, en general. Estas habilidades deben capacitarlo también para dirigir empresas e instituciones de otros ámbitos. En cuanto al desarrollo de los contenidos, en primer lugar se hace una introducción a la dirección de personal y a los mecanismos que le tendrían que permitir optimizar las relaciones laborales, analizando las habilidades de liderazgo que hacen falta para gestionar grupos humanos. Posteriormente se analizan aspectos como las posibles barreras en la relación entre los gestores y los profesionales, las políticas de potenciación del rendimiento, el trabajo en equipo, la motivación de los profesionales y de los gestores, la capacidad de negociación, los mecanismos para conseguir una comunicación interna y externa eficaces, así como el descubrimiento y la potenciación de las propias capacidades de gestión.

3. OBJETIVOS FORMATIVOS

Al finalizar la asignatura el alumno debe ser capaz de:

1. Conocer en qué consiste la dirección de personal.
2. Saber detectar y aplicar las principales habilidades directivas.
3. Estar en condiciones de crear y coordinar equipos de trabajo.

4. Conocer los perfiles y los métodos que delimitan los puestos de trabajo en una organización empresarial.
5. Conocer las técnicas modernas de negociación y de resolución de conflictos.
6. Descubrir y potenciar las propias capacidades de liderazgo.
7. Saber aplicar los procesos de comunicación vertical y horizontal en la empresa, así como detectar las posibles barreras en la comunicación empresarial.
8. Poder aplicar las principales estrategias de la dirección de personal a un sector con una idiosincrasia tan compleja, como es el hotelero y el del turismo en general.
9. Tener la sensibilidad para aplicar y transmitir el respeto por los temas vinculados con el medio ambiente.

4. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CE7. Identificar y aplicar los elementos que rigen la actividad de los sectores de la hotelería y la restauración, su interacción con el entorno, así como su impacto en los diferentes subsistemas empresariales del sector.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CE7.6. Identificar las características específicas diferenciales desde el punto de vista de los recursos humanos en los diferentes subsistemas empresariales del sector.

CE7.7. Identificar las características específicas diferenciales desde el punto de vista de la comunicación, tanto interna como externa, en los diferentes subsistemas empresariales del sector.

CE8. Definir y aplicar la política y la gestión de los recursos humanos de las empresas al sector de la hotelería y la restauración.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CE8.1. Aplicar las técnicas de gestión, evaluación y coordinación de los recursos humanos a las empresas del sector de la hotelería y la restauración.

CE8.2 Adquirir habilidades de comunicación y de gestión de conflictos.

CE15. Utilizar técnicas de comunicación interna, externa y corporativa en las empresas de hotelería y restauración.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CE15.8 Utilizar las técnicas de comunicación, aplicables a la gestión de los recursos humanos, a las empresas de hotelería y restauración.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CT1. Desarrollar una capacidad de aprendizaje de forma autónoma.

CT2. Ser capaz de autoevaluar los conocimientos adquiridos.

CT4. Manejar las técnicas de comunicación a todos los niveles.

CT8. Demostrar habilidades de liderazgo en la gestión de los recursos humanos en las empresas hoteleras y de restauración.

CT9. Demostrar un comportamiento ético en las relaciones sociales, así como adaptarse a diferentes contextos interculturales.

CT11. Gestionar y organizar el tiempo.

CT12. Trabajar en equipo.

CT16. Analizar, sintetizar y evaluar la información.

5. TEMARIO Y CONTENIDO

1. Introducción a la dirección de personal. La dirección de personal y el liderazgo. Características del mal líder. Premisas a la dirección eficaz. Las funciones del directivo.

2. Principales líneas de actuación del director de personal. Estrategias de la Inteligencia Emocional aplicadas a la dirección de equipos. Actuaciones del director de personal. La capacidad de mandar y las órdenes. La emprendeduría y la innovación como capacidades del gestor.

3. El director de personal y las relaciones laborales. Barreras que dificultan la relación del director de personal con sus profesionales. Dirección resonante y dirección disonante.

4. La dirección de empresas turísticas y hoteleras. La selección de profesionales en los sectores turístico y hotelero. Los convenios colectivos de hostelería y limpieza.

5. Las políticas de potenciación del rendimiento. Los métodos de evaluación del rendimiento laboral. La motivación desde la dirección. La motivación hacia las cuestiones del medio ambiente.

6. La dirección de personal y el trabajo en equipo. El comportamiento de la persona en el seno de un equipo. Las redes relacionales en la empresa desde la óptica del profesional. Las redes relacionales en la empresa desde la óptica social.

7. El conocimiento y el desarrollo de las propias capacidades de gestión. La negociación. El descubrimiento y la potenciación de las propias capacidades de gestión.

8. El proceso de la comunicación en la empresa. La comunicación efectiva. La comunicación vertical y horizontal. Estrategias de influencia y de persuasión. Tradición, emprendeduría e innovación.

6. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo (AECIT) (2016). La actividad turística española en 2015. Madrid.

BAYÓN MARINÉ, F. & GARCIA ISA, I. (2005) Gestión de Recursos Humanos. Manual para técnicos en empresas turísticas. Editorial Síntesis, Madrid.

BERLINCHES CERREZO, Andrés (2000). Casos y supuestos en dirección y gestión de recursos humanos. Rústica. Ediciones Díaz de Santos.

BORRELL, Francesc (2001). Comunicar bien para dirigir mejor. Ediciones Gestión 2000, Barcelona.

BOYATZIS, Richard y GOLEMAN, Daniel (2010). El líder resonante crea más. Editorial Debolsillo, Madrid.

BOYETT, Joseph (1999). Lo mejor de los gurús. Ed. Gestión 2000, Barcelona.

CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE HOSTELERÍA DE CATALUÑA (2015) "Convenio Colectivo para la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña"

DE VALLE, V. (1997) Economía y Organización de Empresas Ed. Mc Graw Hill, Barcelona.

DOMÍNGUEZ, F. (2005). Derecho Administrativo y Legislación Turística. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid.

GOLEMAN, Daniel (2005). La práctica de la inteligencia emocional. Ed. Kairós. Tercera edición, Barcelona.

GÓMEZ GARCÍA, Roberto (2008). Contratación laboral 2008. Editorial Fundación Confemetal, Madrid.

HUNT, John (2007). Dirección de personal en la empresa. Editorial McGraw-Hill, Barcelona.

LUNA, Roberto y PARDO, Manuela (2006). Recursos humanos para turismo. Ed. Prentice Hall, Madrid.

MARTÍN, Inmaculada (2004). Dirección y gestión de empresas del sector turístico. Editorial Pirámide. Tercera edición, Madrid.

MONTANER, Ramón y asociados (1998): Manual del directivo eficaz. Ed. Gestión 2000, Barcelona.

PÉREZ GOROSTEGUI, y otros (2006). Economía de la empresa. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.

PUCHOL, Luis (2005): Nuevos casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

PUCHOL, Luis (2003): Dirección y gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz de Santos, Madrid.

RICART, GALLO, FRAGUAS (2007). Diseño de Organizaciones Ed. Folio Colección IESE, Barcelona.

RUBÍES, Stephen P. (2007). Supervisión. Editorial Pearson, México.

SAAVEDRA ROBLEDO, I. (2007) Dirección de Recursos Humanos. UNED, Madrid

SERRAT JULIA, J. (1996). La Gestión de Personal en la Empresa Turística. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces.

No se puede establecer una correlación rigurosa texto-tema puesto que la mayoría de los libros analizan contenidos y supuestos aplicables a la asignatura en general.

7. METODOLOGÍA DOCENTE

El ámbito hotelero y el sector turístico en general presentan una serie de elementos diferenciales que comportan que el director de un establecimiento de alojamiento tenga que tener unas determinadas características y capacidades. En consecuencia, la metodología tiene que compaginar los fundamentos teóricos con el análisis de casos prácticos basados en esta realidad diferencial. Por lo tanto, se impartirán los conceptos fundamentales de la dirección de personal y los específicos de este ámbito.

En función de estas premisas, se desarrollarán fundamentalmente tres metodologías docentes:

1. Metodología de la parte teórica de la asignatura:

El profesor explicará contenidos teóricos de los diferentes temas de los que consta la asignatura. Esta vertiente teórica se complementará con ejemplos reales. Parte de la materia se encontrará en el Campus Virtual al alcance del alumno.

2. Metodología de la parte práctica de la asignatura:

Se realizarán prácticas, dentro y fuera del aula, tanto de tipo individual (especialmente cuando lo que se pretenda sea detectar y potenciar las propias capacidades), como en grupo (cuando se trate de aplicar los conceptos teóricos o los principios fundamentales de la gestión de empresas). El resultado de estas prácticas se analizará de forma conjunta en clase y las conclusiones de las mismas se incorporarán a los contenidos teóricos.

3. Metodología de la parte no presencial:

Toda la información relativa a la asignatura se colgará en el Campus Virtual, es decir, una parte de los contenidos teóricos, los ejercicios individuales y en grupo a realizar, las prácticas que hay que hacer dentro y fuera del aula, etc. Aun así, se incorporarán referencias complementarias de tipo bibliográfico, infográfico, páginas web, etc.

En Los tres apartados metodológicos, se deja siempre una puerta abierta a la actualidad, puesto que esta materia puede incorporar a sus contenidos aspectos vinculados a la vertiente dinámica y cambiante de los sectores turístico y hotelero.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases teóricas	50	2	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8
Tipo: Supervisadas			
Tutorías	15	0,6	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8
Tipo: Autónomas			
Elaboración de trabajos	30	1,2	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8
Estudio y lectura de materiales	55	2,2	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación de esta asignatura sigue el siguiente sistema:

1. EVALUACIÓN CONTINUA

El sistema de evaluación consta de los requisitos A, B y C.

A. Realización de un mínimo del 80% de las prácticas y de los ejercicios individuales a desarrollar en el aula (30% de la nota final).

B. Realización de un mínimo del 80% de las dinámicas de grupo que se realizarán en el aula. Si hay que realizar alguna presentación ante la clase, ésta será obligatoria. (20% de la nota final).

C. Prueba teórica de conocimiento de los contenidos de la asignatura. (50% de la nota final). Para aprobar la asignatura por el sistema de evaluación continua, es requisito imprescindible aprobar por separado la parte teórica (apartado C) y la parte práctica (apartados A y B).

2. EVALUACIÓN ÚNICA

Realización del examen final en el que se incluirán preguntas relativas a los contenidos explicados por el profesor, así como aspectos derivados de la parte práctica de la asignatura. Este examen combinará preguntas "tipo test" con otros a desarrollar.

3. REEVALUACIÓN

Se podrán presentar a la reevaluación los alumnos que en la evaluación final hayan obtenido una nota igual o superior a 3,5 y menor de 5. La calificación máxima de esta reevaluación no superará el 5 como nota final. La fecha será el día y la hora establecidos en el calendario académico en la programación oficial del centro.

ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Examen teórico	50 %	2	0,08	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8
Trabajos prácticos individuales	30 %	10	0,4	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8
Trabajos y exposición en grupo	20 %	10	0,4	CE7.6, CE7.7, CE8.1, CE8.2, CE15.8

9. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

SEMANA	TEMA	MÉTODO	HORAS
1	1	- Clase magistral - Práctica individual - Corrección de la Práctica	2 + 2
2	1	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
3	2	- Clase magistral - Práctica individual - Corrección de la Práctica	2 + 2
4	2	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
5	3	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
6	4	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
7	5	- Clase magistral - Práctica individual - Corrección de la Práctica	2 + 2
8	5	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
9	6	- Clase magistral - Práctica individual	2 + 2

		- Corrección de la Práctica	
10	6	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2 + 2
11	7	- Clase magistral - Práctica individual - Corrección de la Práctica	2 + 2
12	8	- Clase magistral - Práctica en grupo - Corrección de la Práctica	2+ 2

10. EMPRENDEDURÍA E INNOVACIÓN

Se analiza el papel de la mujer en la gestión del sector partiendo de referentes históricos de liderazgo. Estos análisis los investigan y exponen en clase los alumnos.

En el análisis de casos reales, se destacan los aspectos de la emprendeduría y la innovación.

Se aplican estrategias de la Inteligencia Emocional y de la PNL en el descubrimiento y la potenciación de las propias capacidades de gestión.