

Plan Docente

Gestión del Talento y la Innovación en Contextos Globales

- **Asignatura:** Gestión del Talento y la Innovación en Contextos Globales
- **Créditos:** 6 ECTS
- **Programa:** Máster Universitario en Gestión Internacional del Turismo con especialidad en Gestión Internacional de Turismo de Negocios
Máster en Organización de Eventos, Protocolo y Turismo de Negocios (FULL Time)
- **Módulo:** Formación obligatoria
- **Materia:** Gestión del Talento y la Innovación en Contextos Globales
- **Código:**
- **Abreviatura:** CIT
- **Profesor coordinador:** Dr Sergio Rodríguez Rodríguez
- **Curso académico:** 2018/2019

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

- **Convocatoria:** Octubre
- **Cuatrimestre:** Primero
- **Campus:** Barcelona
- **Referencia SGIC:** ODA_GEPD_ES
- **Titulación:** Máster Universitario en Gestión Internacional del Turismo, con Especialidad en Gestión Internacional del Turismo de Eventos y Negocios, por la Universitat de Lleida (OFICIAL)

- **Última revisión:** 14/09/2018
- **Fecha de aprobación:** 02/010/2018
- **Fecha de publicación:** 06/10/2018

Tabla de contenidos

1. Profesorado.....	3
1.1. Profesor coordinador de la asignatura	3
1.2. Profesores colaboradores de la asignatura.....	4
2. Presentación.....	5
2.1. Descripción.....	5
2.2. Campos profesionales en los que se proyecta.....	6
3. Competencias	6
1. Competencias específicas de la materia en la que se circunscribe.....	6
4. Programa.....	7
5. Metodologías docentes.....	8
6. Actividades formativas.....	8

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

7. Sistemas de evaluación.....	9
8. Recursos de aprendizaje	10
9. Bibliografía.....	10
1. Básica	10
2. Bibliografía recomendada.....	11
3. Bibliografía de referencia.....	11

1. Profesorado

1.1. Profesor coordinador de la asignatura



Dr. Sergio Rodríguez Sergio.rodriguez@ub.edu

Sergio Rodríguez Rodríguez es Doctor en Empresa por la Universidad de Barcelona; Licenciado en Técnicas de Investigación y Técnicas de Mercado, y Estadística por la Universitat de Barcelona.

En 1996 comenzó su andadura profesional en empresas de investigación de mercados en Ergo Advanced Research. En 2002 pasó a ser Account Director en Millward Brown.

En 2005 se incorporó al grupo de medios Omnicom Media Group donde fue Head of Insight donde gestionó un equipo de 12 personas en 2 ciudades. En 2014 se incorporó a Acceso Group para liderar a un equipo de 10 técnicos.

En la actualidad trabaja como consultor de marketing y comunicación. Compagina su labor en el mundo empresarial con la docencia de gestión de empresas, técnicas

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

estadísticas, marketing y comunicación.

Especialidades: Análisis del consumidor, Agencias de medios, Investigación de medios, Marketing, Planificación estratégica, Estadística, Métodos multivariantes, Medios, Patrocinio y gestión de equipos.

Desde 2008 es profesor asociado en la Universidad de Barcelona en el área de empresa y marketing, y colabora con otros centros académicos como la Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Abat Oliva, EAE Business School y Ostelea.

1.2. Profesores colaboradores de la asignatura



Sr. Julio Herrera Estévez

Julio Herrera Estévez es MBA por IESE Business School, e Ingeniero de Caminos por la Universidad Politécnica de Madrid. Ha desarrollado su carrera profesional como directivo en el sector Agroalimentario, en IESE Business School, en el Metalúrgico y en los últimos 18 años en Hotelería.

Durante catorce años formó parte de la Alta Dirección del Grupo español Expo Hoteles & Resorts y como director general impulsó y coordinó su crecimiento, doblando su tamaño, y la implantación de numerosas prácticas de gestión propias de las grandes multinacionales hoteleras, inculcando un espíritu innovador que llevó al Grupo a ser de los primeros en España en desarrollar varias disciplinas: el Yield y el Revenue Management para hoteles de ciudad, para hoteles y resorts vacacionales y para Mice; la incorporación de la voz del cliente en la mejora continua de la empresa; y la gestión de

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

la experiencia del cliente por todo el staff.

En la actualidad, se dedica a la consultoría en Hospitality, cubriendo servicios externalizados de Revenue Management y Estrategia Comercial para hoteles y apartamentos, la implantación de sistemas de Gestión de la Voz del Cliente y de Reputación Social, la implantación de sistemas de Gestión de Experiencia del Cliente, la implantación de programas de Customer and Employee Engagement, el asesoramiento para la transformación a la economía digital y la implementación de sistemas de Innovación Diseminada.

2. Presentación

2.1. Descripción

En poco tiempo hemos pasado de la era industrial a la sociedad del conocimiento. Detrás de esta realidad se esconde un cambio importantísimo en las relaciones humanas en el trabajo. Hasta la era industrial, el valor que aportaban la mayoría de personas en el trabajo era conceptualmente el mismo que habían aportado la mayoría de nuestros antepasados desde la antigüedad: mano de obra. Como esclavos, súbditos o asalariados, la historia de la humanidad ha forjado la relación de poder de unos pocos sobre unos muchos.

Con la universalización del acceso a las carreras universitarias, las nuevas generaciones que ese incorporan al mercado laboral, ya desde principios de los años 1990, buscan algo más que aportar que horas de trabajo. Están tan capacitados como sus superiores o incluso más que ellos. Quieren crecer a nivel profesional y el jefe deja de ser el tope natural. Como consecuencia, el paradigma de "un trabajo, una empresa es para toda la vida" se desvanece.

Los directivos de antes, que en muchos casos gestionaban solo horas de trabajo, pasan a tener que gestionar talento y manejar expectativas. La forma de pensar de muchos de ellos (pertenecientes a la llamada generación de los *baby boomers*) empieza a entrar en contradicción con la de las personas de sus equipos (que pertenecen a la generación X, a la generación Y, y ahora ya, a la generación Z).

La forma simple de dirigir que había existido deja de tener sentido. ¿Cómo tienen que

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

dirigir hoy los directivos de la mayoría de las organizaciones? La verdad es que no hay una respuesta única a esta pregunta. En esta unidad intentaremos dar los contenidos y conceptos útiles y necesarios para que un futuro directivo sepa qué teclas tocar (y cómo tocarlas) para sacar lo máximo posible de su equipo.

2.2. Campos profesionales en los que se proyecta

Por un lado, esta materia va destinada especialmente a futuros emprendedores de nuevas empresas turísticas. A futuros ejecutivos de empresas de turismo y ocio que quieran contribuir con su talento o rentabilizar el talento existente para aportar valor a las mismas. Es necesario que estas personas conecten con el talento y conozcan la utilidad del mismo en la estructura de la organización.

Por otro lado, esta materia va destinada a gestores de empresas y organizaciones turísticas, futuros ejecutivos de empresas de turismo y ocio, que estén interesados en el medio-largo plazo: en el mantenimiento del nivel competitivo y la productividad de la organización a largo plazo.

Por último, la materia pretende formar gestores de equipos destinados a llevar a cabo eventos del sector MICE o de cualquier otro sector.

3. Competencias

1. Competencias específicas de la materia en la que se circunscribe

- CE07- Desarrollar capacidades de liderazgo y gestión de personas y equipos de composición plural e internacional, marcando objetivos compartidos, planes y responsabilidades, mecanismos de asignación de roles y control de resultados, y sistemas de estímulo a la implicación y al compromiso de los miembros de los equipos
- CE12 -Llevar a cabo investigaciones estratégicas o de marketing sobre un tema en el ámbito del master, teniendo en cuenta la necesidad de síntesis, planteamiento de objetivos, proceso metodológico y aplicación en un

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

contexto internacional.

CEO6 - Construir y difundir una cultura y una ética empresarial que influyan positivamente en la convivencia y la eficacia de la organización turística, y la hagan más flexible para adaptarse a entornos internacionales polivalentes y capaz de colaborar en alianzas y estrategias en red que posibiliten la mejora global de la competitividad del destino turístico.

CEO8 - Desarrollar la capacidad para imaginar las tendencias de futuro que el sector empieza a vislumbrar, así como la competencia de destinos y competidores emergentes para diseñar e implantar procesos de cambio en consecuencia que desafíen las lógicas preestablecidas e incentiven la innovación, la mejora continua y la creatividad.

CEO5 - Planificar e implantar los diferentes procesos de gestión de los recursos humanos (análisis, valoración y planificación de los puestos de trabajo, selección y formación del personal, evaluación del rendimiento y gestión de compensaciones), atendiendo a las singularidades de las organizaciones turísticas y teniendo en cuenta el contexto internacional y multicultural en que presta servicio.

4. Programa

Tema 1. Planificación y gestión de los recursos humanos en entornos supranacionales. Para conseguir la alineación de las personas con los objetivos de la organización hay que trabajar sobre diferentes aspectos. El *talent management* es el conjunto de prácticas que dan robustez a este proceso y que aprenderemos en este tema.

Tema 2. Políticas clave en la implementación de una cultura de empresa basada en el desarrollo del talento. En este segundo tema trataremos las principales políticas para la correcta implementación de una cultura

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

empresarial arraigada en el desarrollo del talento humano.

Tema 3. Estilos de dirección y liderazgo. En el tercer tema, centraremos nuestra atención en los diferentes estilos de dirección que podemos encontrar en una empresa. Hablaremos detenidamente de las características del líder, de su creación y de las funciones que desarrolla dentro del grupo. El tema concluye con un repaso exhaustivo a los diferentes sistemas de liderazgo y a su encuadre dentro del mundo de la empresa turística.

Tema 4. Cultura y ética empresarial. En este último tema intentaremos dar los contenidos y conceptos útiles y necesarios para que un futuro directivo sepa qué teclas tocar (y cómo tocarlas) para sacar lo máximo posible de su equipo en ámbitos internacionales. Así mismo, cómo explotar el talento en la organización y preservar una cultura y ética empresarial.

Tema 5. El capital humano como factor de competitividad turística y en particular del turismo MICE. En este último tema se presentará la importancia de los recursos humanos en el turismo y cómo el capital se ha convertido en un instrumento fundamental para el desarrollo de las ventajas competitivas.

5. Metodologías docentes

Teniendo en cuenta las características de la materia, de carácter tanto teórico como práctico; y el perfil de los alumnos, el diseño del aprendizaje de la asignatura se ha articulado en torno a distintas clases de metodologías; a saber, las lecciones magistrales impartidas por el profesorado de la misma; la clase participativa, que se refuerza con la realización de trabajos individuales y grupales, así como la resolución de problemas a partir del trabajo autónomo por parte del estudiante que se refuerza con la realización de ejercicios individuales.

6. Actividades formativas

En función de las competencias definidas para esta materia, y en coherencia con las metodologías docentes propuestas, se han programado las actividades formativas

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

siguientes:

- **Exposición de contenidos teóricos mediante clases magistrales.** Exposición de los contenidos teóricos asistidos con casos prácticos como ilustración de dichos conceptos.
- **Exposición oral por parte del estudiante y participación en debates.** Presentación de los casos prácticos por parte de los integrantes de un grupo de trabajo.
- **Proyecto transversal.** Realización y presentación de trabajos en grupo, a través del análisis de un mercado o destino de un proyecto turístico, con práctica de liderazgo para organizar, desarrollar y presentar los trabajos.
- **Estudio, análisis de casos y preparación de actividades.** Estudio individual para preparación de exámenes y análisis de un caso para desarrollar todos los aspectos teóricos y conceptuales.
- **Participación en debates:** una vez se hayan explicado los aspectos teóricos, más casos serán discutidos en clase. Se espera que los alumnos participen de forma activa.

7. Sistemas de evaluación

Actividad de evaluación	Ponderación
Participación activa en clase	10%
Trabajo individual o en grupo	30%
Exposición y presentación oral de trabajo grupal	10%
Examen final	50%

8. Recursos de aprendizaje

Tema	Recurso	Distribución
1	Diapositivas del Tema 1	En Blackboard
	Casos trabajo grupal	
	Casos trabajo individual	
2	Diapositivas del Tema 2	En Blackboard
	Casos trabajo grupal	
	Casos trabajo individual	
3	Diapositivas del Tema 3	En Blackboard
	Casos trabajo grupal	
	Casos trabajo individual	
4	Diapositivas del Tema 4	En Blackboard
	Casos trabajo grupal	
	Casos trabajo individual	
5	Diapositivas del Tema 4	En Blackboard
	Casos trabajo grupal	
	Casos trabajo individual	

9. Bibliografía

1. Básica

□ GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R. y McKEE, A. *El líder resonante crea más.*

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

Madrid: De bolsillo, 2010. ISBN: 9788499087115.

- COVEY, STEPHEN. *Los 7 hábitos de la gente altamente eficaz*. Ed. Paidós Ibérica, 2011. ISBN: 9788449324949
- COVEY, STEPHEN. *El octavo hábito: de la efectividad a la grandeza*. Ed. Paidós Ibérica, 2005. ISBN: 9788449317101
- BLANCHARD, KEN. *Liderazgo inteligente*. Ed. Peniel, 2009. ISBN: 9789875572805
- ZENGER, JACK. *El coach extraordinario: como los mejores líderes ayudan a crecer a los demás*. Ed. BRESCA (Profit editorial), 2013. ISBN: 9788415505440
- GOLEMAN, DANIEL. *Liderazgo, el poder de la inteligencia emocional*. Ed. S.A. Ediciones B, 2014. ISBN: 9788490194324

2. Bibliografía recomendada

- PABLO CARDONA. *Cómo desarrollar competencias de liderazgo*. Ed. S.A. EUNSA, Ediciones Universidad de Navarra, 2005. . ISBN: 9788431323097
- ALLES, MARTHA. *Comportamiento organizacional*. Ed. GRANICA, 2007. ISBN: 9789506414993
- ALLES, MARTHA. *Selección por competencias*. Ed. GRANICA, 2012. ISBN: 9789506414740

3. Bibliografía de referencia

- ALSOS, A., EIDE, D., MADSEN, E.-L. (2014), *Handbook of research on Innovation in Tourism industries*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- CASTAÑO, J.M. (2005), *Psicología social de los viajes y del turismo*. Thmosn

Gestión del Capital intelectual y del talento en entornos globales.

paraninfo, Madrid.

- EDWARDS, T., REES, C. (2006), International human resource management. Prentice-Hall, Homewood.
- HARZING, A.W., PINNINGTON, A. (2011), International human resource management. Sage, Londres.
- INTERCONSULTING BUREAU (2013), Manual de turismo para agentes emprendedores de negocio en pymes. ICB Editores, Madrid.
- MARTÍN, I., GASPAR, A.I. (2010), Administración de los recursos humanos en las empresas turísticas. Pirámide, Madrid.
- OECD (2006), Innovation and Growth in Tourism. OCDE, París.
- ROBBINS, S.P., JUDGE, T.A. (2009), Comportamiento organizacional. Pearson, Madrid, 13ª ed.

Durante el curso se proporcionarán otros textos de bibliografía recomendada.