



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

**GUÍA DOCENTE CAPITAL
INTELLECTUAL Y GESTIÓN DEL
TALENTO
2024-25**

DATOS GENERALES

Nombre:	CAPITAL HUMANO Y GESTION DEL TALENTO
Código:	801502
Curso:	2024-25
Titulación:	Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas
N.º de créditos (ECTS):	5
Ubicación en el plan de estudios:	Primer cuatrimestre
Departamento:	Ciencias sociales de la empresa
Responsable departamento:	Dr. Alfonso Bárcena
Fecha de la última revisión:	Julio 2024
Profesorado:	Prof. Agustín López Prof. Carlos Canivell

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La asignatura recorre teórico y práctico los diversos conceptos y técnicas de gestión que permiten optimizar la disposición y el rendimiento de los recursos humanos en una organización.

Se enfoca la asignatura a entender la función de Recursos Humanos en la organización y adoptar cuáles deben ser los criterios de incorporación, permanencia y desvinculación del personal, relacionando esos criterios con los sistemas de gestión y las técnicas y herramientas más actuales para identificar las necesidades de puestos de trabajo, definir los perfiles idóneos, reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para un desempeño laboral acorde a los retos de eficacia y eficiencia de las empresas en sus escenarios de competencia. Todo desde un punto de vista eminentemente práctico.

Cada criterio y cada una de las técnicas y herramientas tratadas en las sesiones lectivas se llevarán a la práctica mediante el planteamiento y resolución de ejercicios y casos.

2. OBJETIVOS

- Proporcionar al alumnado una perspectiva integral de los principales aspectos que se gestionan en el área funcional de recursos humanos de las organizaciones, tanto desde la vertiente estratégica como desde la operativa.
- Dar a conocer y enseñar a aplicar las técnicas y herramientas del análisis y descripción de puestos de trabajo, la selección de personal, la evaluación del desempeño, la formación, la retribución, el análisis del clima laboral así como las tendencias actuales de gestión del capital humano.
- Mostrar a los estudiantes las ventajas de adoptar un sistema integral de gestión por competencias en relación a los sistemas tradicionales de gestión administrativista del personal.

- Facilitar al alumnado situaciones, problemas y soluciones sobre la toma de decisiones de gestión de los recursos humanos basadas en el empleo de indicadores de gestión.
- Ilustrar e instruir en la aplicación de la normativa laboral vigente para que el alumnado cuantificar correctamente, mediante su cálculo, los costes del personal (retribuciones y cotizaciones sociales), así como proceder a su liquidación, cumpliendo con las obligaciones de la empresa frente a las administraciones.

3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Enumerar los aspectos estratégicos y operativos que gestiona el área funcional de recursos humanos, desde una perspectiva integral que coloque al capital humano como factor decisivo para la competitividad y la sostenibilidad de las empresas.
- Distinguir las ventajas de la gestión por competencias frente a los sistemas tradicionales de gestión administrativa del personal.
- Aplicar las técnicas y herramientas esenciales de la gestión de personas: análisis y descripción de puestos de trabajo, selección de personal, análisis del clima laboral, evaluación del desempeño, formación y retribución/ compensación.

4. CONTENIDOS

TEMA 1: LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

Resultados específicos del aprendizaje

Expuesta y practicada en clase la metodología objeto de este tema, el alumnado, será capaz de :

- Valorar la importancia que hoy tiene para la empresa poder disponer y saber gestionar la capacidad de pensar en sus recursos humanos.
- Identificar el talento como el factor clave en la creación de ventajas competitivas.
- Delimitar correctamente el ámbito de gestión de la función de recursos humanos en la empresa.
- Distinguir los conceptos de cultura organizacional y clima laboral e identificar su vinculación y dependencia.

Contenido

- 1.1. Evolución de la sociedad y su relación con su gestión de capital humano en las empresas.
- 1.2. Capital Intelectual y el Valor de Mercado de una empresa.
- 1.3. Cultura organizacional: El concepto de Valores y Cultura de empresa y su vinculación a la estrategia sobre el capital Humano.
- 1.4. La gestión estratégica de las personas en las organizaciones.
- 1.5. Modelo de Gestión de Recursos Humanos
- 1.6. Políticas de Recursos Humanos
- 1.7. KPI en la función de Gestión del Capital Humano: Dashboard de gestion.
- 1.8. Balance Score Card
- 1.9. Cuadro de Mando Integral.

TEMA 2: DESCRIPCION DE PUESTOS Y MODELO DE VALORACION POR COMPETENCIAS

Resultados específicos del aprendizaje

Expuesta y practicada en clase la metodología objeto de este tema, el alumnado, será capaz de:

- Identificar los aspectos fundamentales a tener en cuenta en la descripción de los puestos de trabajo.
- Conocer distintos modelos de descripción de puesto y su utilización en la organización.
- Saber definir un puesto de trabajo con toda su complejidad.
- Identificar y diferenciar los distintos métodos de valoración de puestos de trabajo.
- Configurar y calcular sistemas de retribución equitativos de acuerdo al método de valoración de puestos por puntos, derivados de factores y grados.

Contenido

- 2.1. Definición e importancia de las competencias profesionales.
- 2.2. Análisis del puesto de trabajo.
- 2.3. Metodologías de valoración de puestos de trabajo.
- 2.4. Descripción del puesto de trabajo.
- 2.5. Adaptación a cambios organizativos.
- 2.6. Importancia de la valoración
- 2.7. Herramientas y Técnicas de Valoración
- 2.8. Tomar decisiones basadas en la valoración de puestos
- 2.9. Adaptación a cambios organizativos.

TEMA 3: SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

Resultados específicos del aprendizaje

Expuesta y practicada en clase la metodología objeto de este tema, el alumnado, será capaz de:

- Identificar ordenadamente los elementos que componen el procedimiento de reclutamiento y selección de personal.

- Realizar una entrevista de selección basada en el método de incidentes críticos(Behavioural Interviewing).
- Conocer los distintos test y su aplicación adecuada.
- Conocer metodologías aplicadas a los procesos de selección.

Contenido

- 3.1. Proceso de Selección: Canales de búsqueda de empleo y fuentes de reclutamiento.
- 3.2. Métodos de análisis de perfil.
- 3.3. DISC: Perfil comportamiento. Caso práctico.
- 3.4. El Eneagrama de la personalidad.
- 3.5. La entrevista de Selección.
- 3.6. Assessment: metodología de selección.
- 3.7. Behavioral Interviewing.

TEMA 4: EVALUACION DEL RENDIMIENTO y GESTION DEL TALENTO.

Resultados específicos del aprendizaje

Expuesta y practicada en clase la metodología objeto de este tema, el alumnado, será capaz de:

- Conocerá el sistema de evaluación por rendimiento y su aplicación práctica en la gestión del capital humano.

Contenido

- 4.1 Introducción
- 4.2 Entrevistas de Evaluación del Rendimiento.
- 4.3 Fases de la entrevista de evaluación.
- 4.4 Conflicto en la evaluación del rendimiento: cómo actuar.
- 4.5 Problemas más comunes en la evolución del rendimiento.
- 4.6 Como dar y recibir feedback.
- 4.7 Metodologías para obtener información del rendimiento.
- 4.8 Metodología "coach" como herramienta de gestión.
- 4.9 Motivación.
- 4.10 Engagement: Retención de Talento.

TEMA 5: SISTEMAS DE COMPENSACIÓN Y CONCEPTOS SALARIALES

Resultados específicos del aprendizaje

Expuesta y practicada en clase la metodología objeto de este tema, el alumnado, será capaz de:

- Distinguir y aplicar correctamente las opciones que la normativa laboral vigente proporciona a las empresas para la contratación de trabajadores y empleados.
- Distinguir y aplicar correctamente las opciones que la normativa laboral vigente proporciona a las empresas para la desvinculación de trabajadores y empleados.
- Distinguir las coberturas que proporciona el sistema de la Seguridad Social a empresas y trabajadores en España.
- Organizar y ejecutar las actuaciones que corresponden al cumplimiento de las obligaciones de las empresas frente a la Administración laboral y la Seguridad Social.
- Calcular correctamente los costes de personal aplicando las normativas en materia retributiva y de cotizaciones sociales, así como las tributarias que afectan a la liquidación de las retribuciones del personal y las de Seguridad Social que afectan a la liquidación de las cotizaciones sociales.

Contenido

- 5.1 Concepto de Salario de la Legislación Española
- 5.2 Configuración de la política de remuneración: coherencia corporativa.
- 5.3 Estrategias de compensación
- 5.4 Estructura de remuneración: conceptos fijos y variables.
- 5.5 Sistemas de compensación.
- 5.6 IRPF
- 5.7 Seguridad Social
- 5.8 Cálculo de Salarios y Costes de personal.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

La enseñanza se lleva a cabo mediante una serie de sesiones presenciales, cuyo espíritu es el de combinar la teoría y la práctica, complementadas con una serie de materiales didácticos (manual y presentación), ejercicios y casos para su resolución. Se primará que el alumno trabaje sobre su realidad laboral a fin de poder aplicar los conocimientos adquiridos.

Las actividades se realizarán mediante:

- Exposición por parte del profesorado de los contenidos teóricos de los distintos temas de la asignatura.

- Debate de los contenidos.
- Aplicación de los conceptos y metodologías a ejemplos prácticos, individual y en equipo.
- El aprendizaje se consolidará mediante la resolución de los ejercicios y casos, reales y de simulación, que se facilitarán, evaluándose los mismos y proporcionando feedback al alumno sobre su alcance.

EVALUACIÓN

De acuerdo con el Plan Bolonia, el modelo premia el esfuerzo constante y continuado del estudiantado. Un 60% de la nota se obtiene de la evaluación continua de las actividades dirigidas y el 40% de porcentaje restante, del examen final.

En consecuencia, la nota final de la asignatura (NF) se calculará a partir de la siguiente fórmula:

- **NF = Nota Examen Final x 40% + Nota Evaluación Continuada x 60%**
- Nota mínima del examen final para calcular la NF será de 40 puntos sobre 100.
- La asignatura queda aprobada con una NF igual o superior a 50 puntos sobre 100.

Tipo de actividad	Descripción	% Evaluación	
Evaluación continua:			60%
MODULO 1	GESTION ESTRATEGICA	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 1	KPI´s	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 2	DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 3	SELECCION DE PERSONAL.	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 4	EVALUACION DEL RENDIMIENTO	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 5	CALCULO SALARIOS	10%	TRABAJO EN EQUIPO
Examen final			
	Examen final	100%	40%

5. BIBLIOGRAFÍA

6.1 BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Alles, Martha A. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. 2008. Buenos Aires: Ed. Granica.
- Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 2007. México: Ed. Mc-Graw-Hill.
- Dirube Mañueco, J.L. Un modelo de gestión por competencias. 2007. Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Dolan, S; Schuler, R; Valle, R. La Gestión de los RRHH. 2007. Madrid. Ed. Mc-Graw-Hill.

Fernández-Ríos, Manuel. Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. 2004. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

Fernández-Ríos, Manuel. Valoración de Puestos de Trabajo. 2006. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

Fertonani, M. De la Iglesia, A., Actis Grosso, C. y Arranz, A.M.. Análisis y Valoración de Tareas.1978. Barcelona: Ed. Deusto.

Fleitman, J. Evaluación integral. Manual para el Diagnóstico y Solución de Problemas de Productividad, Calidad y Competitividad. 1994. México: Ed. Mc-Graw-Hill.

Gasalla, José M., (8ª edic. 2006) La nueva Dirección de Personas. Ed. Pirámide. ISBN: 978-84-368-3206-8

Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A.(2002). El líder resonante crea más. Barcelona: Plaza y Janés. ISBN 84-9759-808-3D

Huselid, M., Becker, B. Y Beatty, R.; 2005. El Cuadro de Mando del Capital Humano. Deusto, Barcelona. ISBN 84-234-2328-X.

Pereda, S. Y Berrocal, F.; Gestión de Recursos Humanos por Competencias, Madrid 2004, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. ISBN 84-8004-396-2.

Porret, Miquel (2006), Gestión de personas: manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Madrid. ESIC Editorial. ISBN: 9788415986492

Valle Cabrera, R.; La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, Ed. Pearson-Prentice Hall, Madrid 2003. ISBN 84-205-3673-3.

Varios (Hay Group) (2006); Factbook de RRHH. Thomson-Aranzadi. ISBN 84-9767-807-9.

6.2 BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Alles, Martha A. Desempeño por Competencias. 2005. Buenos Aires: Ed. Granica.

Alles, Martha A. Selección por Competencias. 2006. Buenos Aires: Ed. Granica.

Boyatzis, R.(1982), The competent manager, N.Y. Wiley and Sons.

Boyatzis, R, McKee, A.; Liderazgo Emocional. Deusto Barcelona 2006. ISBN 84-234-2359-X

Drucker, Peter. "The Essential Drucker: The Best of Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management." Ed. Collins Business Essentials, 2008

Eguiguren, Marcos. "Por qué fracasan las organizaciones." Ediciones Pirámide 2013. ISBN- 978-84-368-2987-7

Goleman, David (1996), La Inteligencia Emocional.

Goleman, David; La Práctica de la Inteligencia Emocional. Barcelona, Kairós. ISBN 84-7245-407-X

Goleman, David (2005), Inteligencia Emocional en el Trabajo. Barcelona, Kairós

Goleman, D.; Liderazgo. Ediciones B, Barcelona 2011. ISBN 978-84-666-5217-9

KAPLAN, Robert - NORTON, David. Cuadro de Mando Integral. (The Balanced Scorecard). "Una obra clara". Ed. Gestión 2000, S.A.

Levy-Leboyer, Claude (1996), Gestión de competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000. ISBN 84-8088-933-0



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

McClelland, David (1973), Testing for competencies rather than intelligence, American Psychologist, 28.

Mitrani, A.; Dalziel, M. Y Suárez Puga, I.- Hay Group (1992), Las competencias: clave para una gestión integrada de Recursos Humanos. Bilbao: Deusto.