



**Euncet**  
Business  
School

centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA  
DE CATALUNYA  
BARCELONATECH

# **GUÍA DOCENTE CAPITAL INTELECTUAL Y GESTIÓN DEL TALENTO**

**2023-24**

## DATOS GENERALES

<b>Nombre:</b>	Capital Humano y Gestión del Talento
<b>Código:</b>	801502
<b>Curso:</b>	2023-2024
<b>Titulación:</b>	Máster Universitario en Administración y Dirección de Empresas
<b>Nº de créditos (ECTS):</b>	5
<b>Requisitos:</b>	Sin requisitos previos
<b>Ubicación en el plan de estudios:</b>	Primer. cuatrimestre
<b>Fecha de la última revisión:</b>	Octubre 2023
<b>Profesor Responsable:</b>	Agustin Lopez

## 1 DESCRIPCIÓN GENERAL

---

La asignatura hace un recorrido teórico y práctico por los diversos conceptos y técnicas de gestión que permiten, en la actualidad, optimizar la disposición y el rendimiento de los denominados recursos humanos en una organización.

Se enfoca la asignatura hacia la comprensión de la función de Recursos Humanos en el marco de la organización y adopción de cuáles deben ser los criterios de incorporación, permanencia y, en su caso, desvinculación del personal, relacionando dichos criterios con los sistemas de gestión y las técnicas y herramientas más actuales para identificar las necesidades de puestos de trabajo a cubrir, definir los perfiles idóneos, reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para obtener un desempeño laboral acorde a los retos de eficacia y eficiencia que las empresas tienen planteados 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 con el propósito de que el alumnado pueda 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 en la materia, frente a las administraciones.

### 3 CONTENIDOS

---

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

### Resultados del aprendizaje

El alumnado, una vez expuesto en clase y trabajado este tema, 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. Los Intangibles Empresariales (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 planificación y la gestión estratégica de las personas en las organizaciones.
- 1.5. Misión del ámbito funcional de la gestión de personas en las organizaciones.
- 1.6. Tendencias 2024 de gestión del capital Humano.
- 1.7. Estrategias de gestión y prácticas de gestión del Capital Humano.
- 1.8. KPI en la función de Gestión del Capital Humano: Dashboard de gestión.

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

### **BLOQUE 2.1: DESCRIPCION DE PUESTOS DE TRABAJO.**

#### **Resultados del aprendizaje,**

Al finalizar el módulo 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.

#### **Contenido**

- 2.1.1. Definición e importancia.
- 2.1.2. Recopilación y análisis de datos de trabajo.
- 2.1.3. Componentes clave de la descripción y especificación de datos.
- 2.1.4. Concepto y utilidades de la descripción de puestos.
- 2.1.5. Herramientas para el análisis y la descripción de puestos.
- 2.1.6. Adaptación a cambios organizativos.

### 2.1.7. Aplicación Práctica de la Descripción.

## BLOQUE 2.2 : VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

### Resultados del aprendizaje

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

- 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

- 2.2.1. Importancia de la valoración
- 2.2.2. Métodos de valoración y mercado laboral.
- 2.2.3. Herramientas y Técnicas de Valoración
  - 2.2.3.1. Sistema de puntos
  - 2.2.3.2. Método de clasificación
  - 2.2.3.3. Valoración por escalas
  - 2.2.3.4. Valoración por factores
- 2.2.4. Aplicación Práctica de la Valoración de Puestos
- 2.2.5. Tomar decisiones basadas en la valoración de puestos
- 2.2.6. Adaptación a cambios organizativos.
- 2.2.7. Descripción y valoración de puestos en entornos virtuales y a distancia.
- 2.2.8. Casos de Estudio y Ejercicios Prácticos

## TEMA 3: SELECCIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

### Resultados del aprendizaje

Al finalizar la exposición, el debate y las prácticas de aplicación de los contenidos 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

3.1.1. Proceso de Selección: Canales de búsqueda de empleo y fuentes de reclutamiento.

3.1.2. Proceso de Selección y Métodos: Entrevistas Conductuales y modelo por competencias.

3.1.2.1. Metodología procesos de selección y promoción interna

- Dinámicas de Grupo. Caso Práctico
- Assesment Center. Caso Práctico.
- Ejemplos: Test de valoración.
- DISC: Perfil comportamiento. Caso práctico.

3.1.3. Entrevistas de Selección: Behavioral Interviewing.

3.1.4. Ejercicios prácticos de Selección de personal y casos.

## TEMA 4: EVALUACION DEL RENDIMIENTO y POLITICAS RETRIBUTIVAS.

### Resultados del aprendizaje

Al finalizar el módulo el alumnado conocerá el sistema de evaluación por rendimiento y su aplicación práctica en la gestión del capital humano:

La evaluación del desempeño: Metodología y herramientas (Performance Evaluation)

- 4.1. Metodologías de gestión del rendimiento.
- 4.2. Entrevistas de Evaluación del Rendimiento.
- 4.3. Conflicto en la evaluación del rendimiento: como actuar.
- 4.4. Como dar y recibir feedback.
- 4.5. Metodología "coach" como herramienta a de gestión.
- 4.6. Formación y Capacitación: PDI.
- 4.7. Planes de carrera: Objetivos y fases.
- 4.8. Políticas retributivas: Sistemas y herramientas de retribución y compensación.
- 4.9. Compensación por Beneficios.
- 4.10. El Salario emocional.
- 4.11. Retención del Talento: Factores a tener en cuenta.
- 4.12. Casos prácticos.

## **TEMA 5: LA GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES Y LOS COSTES DE PERSONAL**

### **Resultados del aprendizaje**

Tras la impartición de la materia, 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. Los costes de personal: componentes.
  - 5.2. La normativa laboral vigente desde la Reforma Laboral de 2012.
  - 5.3. Los Convenios Colectivos: Clasificación profesional, tablas salariales y aplicación.
  - 5.4. La Seguridad Social y las cotizaciones sociales: Bases de Cotización, tipos y cuotas.
  - 5.5. Devengo y liquidación de las obligaciones empresariales frente a la Seguridad Social.
  - 5.6. Las retenciones a cuenta del IRPF de los rendimientos del trabajo.
  - 5.7. Confección de nóminas.
  - 6.8. Liquidación de nóminas, de cotizaciones sociales y de retenciones.
- 3.9 Caso Planificación del Capital Humano.

## 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.



## 5. 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	
<b>Evaluación continua:</b>			<b>60%</b>
MODULO 1	1.1. CASO GESTION ESTRATEGICA	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 1	1.2 CASO KPI´s	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 2	2.1. PRÁCTICA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	10%	TRABAJO INDIVIDUAL
MODULO 3	3.1 PRÁCTICA SELECCION DE PERSONAL.	5%	TRABAJO INDIVIDUAL
MODULO 4	4.1 CASO EVALUACION DEL RENDIMIENTO	10%	TRABAJO EN EQUIPO
MODULO 5	5.1 CASO DE COTIZACIONES SOCIALES	10%	TRABAJO INDIVIDUAL
MODULO 6	6.1 CASO CLIMA LABORAL	5%	TRABAJO INDIVIDUAL
<b>Examen final</b>			<b>40%</b>
	Examen final	100%	

## 6. 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

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.