



Posgrado de Desarrollo Directivo
Asignatura: Organización y gestión de
recursos humanos

Guía docente curso 2017-2018

Euncet
Terrassa, septiembre de 2017



Centre adscrit a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Organización y gestión de Recursos Humanos

I. Descripción general

- Asignatura: Organización y Gestión de los Recursos Humanos
- Créditos ECTS: 3
- Idioma de impartición: Castellano / Catalán
- Profesorado: María Teresa Rico Escofet

II. Competencias específicas y genéricas de la titulación a las cuales contribuye la asignatura

A. Competencias específicas

- Capacidad para identificar y asimilar las funciones de un responsable de equipos en relación al capital humano del mismo.
- Capacidad de analizar, describir y valorar los puestos a su cargo.
- Capacidad para realizar un proceso de selección.
- Capacidad para realizar las evaluaciones de las personas de su equipo de trabajo.
- Capacidad para detectar las necesidades de desarrollo de su equipo.
- Capacidad para analizar y gestionar los elementos de motivación de las personas a su cargo.

B. Competencias genéricas

- Capacidad analítica.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad de comunicación.
- Capacidad para dar feed-back.
- Capacidad de motivación.

III. Objetivos de aprendizaje

Al finalizar la asignatura, el alumno habrá adquirido las siguientes capacidades de aplicación profesional:

Organización y gestión de Recursos Humanos

- Potenciar el rol de líder y gestor de su equipo para incrementar el valor y el rendimiento del mismo.
- Realizar/actualizar las descripciones de los puestos de su equipo para potenciar la eficiencia del mismo.
- Determinar las necesidades de personal e intervenir estratégicamente en los procesos de selección, solicitando el apoyo del área de gestión de personas.
- Dar feed-back productivo a los colaboradores para potenciar puntos fuertes y desarrollar los débiles.
- Detectar las necesidades formativas de su equipo así como implementar la formación, el coaching, mentoring y los planes de carrera.
- Capacitar a su equipo actuando como líder-coach.
- Utilizar las herramientas de la comunicación interna logrando una mayor cohesión de los equipos y un mejor clima laboral.
- Potenciar la detección de necesidades de las personas y la motivación de las mismas.

IV. Contenidos

1. El directivo/a como líder y gestor de equipos de alto rendimiento..... 2 horas
 - 1.1. La responsabilidad del directivo sobre el capital humano.
 - 1.2. Cómo crear y liderar equipos de alto rendimiento.
 - 1.3. Cómo alinear a las personas con los valores organizacionales.
 - 1.4. Cómo fomentar un clima laboral favorable.
2. El análisis, la descripción y la valoración de los puestos de trabajo.....2 horas
 - 2.1. Concepto y utilidades para el directivo.
 - 2.2. Valoración de los puestos de trabajo: aplicaciones.
3. Cómo incorporar a los profesionales adecuados.....3 horas
 - 3.1. Diseño del profesiograma por parte del directivo.
 - 3.2. Fases del proceso de selección.
 - 3.3. Reclutamiento o captación 2.0.
 - 3.4. Herramientas para evaluación de candidatos
 - 3.5. Toma de decisiones conjunta y plan de acogida.
4. Dar feed-back a los colaboradores: la gestión del rendimiento.....2 horas
 - 4.1. Modelo de gestión por competencias
 - 4.2. Objetivos orientados al desarrollo del potencial
 - 4.3. Proceso de gestión por competencias.
5. Cómo mantener eficaz y productivo al equipo.....2 horas
 - 5.1. La detección de necesidades de formación y fases del plan.
 - 5.2. Coaching y mentoring como procesos de desarrollo del talento.
 - 5.3. Actuar como líder-coach.
 - 5.4. Planes de carrera: objetivos y fases.
6. El líder como gestor de la comunicación interna.
 - 6.1. La función estratégica de la comunicación los equipos de alto rendimiento.....2 horas
 - 6.2. Tipos de comunicación.
 - 6.3. El plan de comunicación interna: herramientas del directivo.

Organización y gestión de Recursos Humanos

7. Cómo motivar a las personas..... 2 horas
- 7.1. Factores de motivación.
 - 7.2. Análisis de la retribución y equidad interna.
 - 7.3. Paquetes retributivos para motivar.

V. Sistema de calificación (evaluación)

Se realizará un caso práctico en el que se deberán determinar las necesidades de gestión de capital humano y el diseño de las acciones necesarias por parte del directivo.

VI. Bibliografía

A. Básica

- GAN, Federico; TRIGINÉ, Jaume (2015). *“Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones”*. Ed. Alienta, Barcelona.

B. Recomendada

- BONACHE, Jaime; CABRERA, Angel (2002); *“Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI”* Prentice Hall, Madrid.
- DÍAZ LLAIRÓ, Amparo (2012). *“El talento está en la red”* Ed. McGraw Hill/Interamericana de España, Madrid.
- DOLAN, L.; VALLE, R., JACKSON, S., SCHULER, S. (2012) *“La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI”* Madrid, Mcgraw-hill Interamericana.
- FERNANDEZ, Guadalupe (2009). *“Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”* Ed. Deusto, Barcelona.
- FERNÁNDEZ, Guadalupe (2009). *“Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”*. Barcelona, Ed. Deusto.
- GARCIA-TENORIO, Jesús; SABATER, Ramón (2004) *“Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos”* Madrid: Thomson Editores.
- GIL, Francisco; CANTERA, Francisco Javier (2013); *“Estrategia integral e integrada de gestión de personas”* Madrid: Pearson Educación.
- QUINTANILLA, Javier; SANCHEZ-RUNDE, Carlos; CARDONA, Pablo (2002) *“Competencias de la dirección de personas: un análisis desde la alta dirección”*

Organización y gestión de Recursos Humanos

Madrid. Pearson Educación.

- TORRES, Salvador (2013); *“La dirección y el desarrollo de personas: un reto para el siglo XXI”* Madrid: Pearson Educación.
- URCOLA TELLEIRA, Juan Luis (2003); *Dirigir personas: fondo y formas*. Madrid, ESIC.
- WERTHER, William B.; DAVIS, Keith (2008); *“Administración de personal y recursos humanos”* MADRID: Mcgraw Hill.