



UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA

Gestión de Recursos Humanos

Master Universitario en Gestión y Dirección de servicios sanitarios

Modalidad semipresencial

Sumario

Datos básicos	3
Breve descripción de la asignatura	4
Requisitos previos	4
Objetivos	4
Competencias	4
Contenidos	5
Metodología	6
Criterios de evaluación	7
Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial	7

Gestión de recursos humanos

Datos básicos

Módulo: Dirección y gestión sanitaria

Carácter: Obligatoria

Nº de créditos: 4 ECTS

Unidad Temporal: 1º Curso – 1º Semestre

Horario: de 9.00 a 14 horas.

Idioma en el que se imparte: Castellano

Breve descripción de la asignatura

La gestión como disciplina se ha convertido en una necesidad de las organizaciones que compiten en mercados dinámicos y competitivos. La conversión del conocimiento en el recurso productivo determinante para diferenciar a las organizaciones de sus competidores, ha impulsado la búsqueda de instrumentos que permitan su detección, captación, transferencia y gestión. Por ello es necesario determinar el papel de los equipos de trabajo en la gestión de las organizaciones.

Requisitos previos

No se establecen requisitos previos

Objetivos

- Desarrollar competencias de liderazgo, motivación, negociación y comunicación, y habilidades y actitudes en la dirección y gestión de personas
- Utilizar dinámicas de equipo de trabajo, optimización del tiempo y la productividad y reuniones eficaces.

Competencias

Competencia Básicas	<p>CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.</p> <p>CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.</p>
Competencias Generales	<p>CG1 Que el alumno sea capaz de tomar decisiones, resolver problemas y negociar de forma eficaz.</p> <p>CG7 Mostrar habilidades en las relaciones interpersonales y saber trabajar en equipo.</p>
Competencias Específicas	CE7 Conocer el modelo de gestión de RR.HH.

	<p>en el Sistema Nacional de Salud.</p> <p>CE8 Desarrollar las habilidades y actitudes para la dirección de personas.</p>
--	---

Contenidos

CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA TEÓRICA

1. Gestión de equipos sanitarios.

- Trabajo en equipo y motivación.
- Perfiles tipo dentro de un equipo de trabajo.
- Creación y mantenimiento de equipos de alto rendimiento.
- Motivación y consecución de resultados: programa de cambio de conducta.
- Facilitar reuniones y dinámica de grupos

2. Liderazgo transformacional. El jefe como gestor de personas.

- Definición y análisis del liderazgo.
- Estilos de liderazgo
- Dimensiones básicas del liderazgo transformacional.
- Carisma
- Atención individualizada
- Características del comportamiento del líder
- Liderazgo y Ética.

3. Inteligencia Emocional.

- Estrés y calidad de vida.
- Definición y tipos de estrés
- Condiciones que propician el estrés : ambientales y personales
- Hábitos de vida.
- Mecanismos para la reducción del estrés
- Las emociones, el conocimiento y el control.
- Estrategias de autocontrol para profesionales

4. El proceso de negociación.

- Qué es y cómo se aplica el concepto de negociación a la gestión de un servicio público.
- Elementos clave y modelos.
- Las fases de todo proceso negociador.
- Competencias clave del negociador.
- Herramientas del negociador.
- Tácticas negociadoras.

5. Gestión del tiempo.

- Factores de pérdida de tiempo.
- Cómo usar y optimizar nuestro tiempo. El nuestro y el de los demás.
- No derrochar nuestro tiempo y el de los demás.
- Cómo diseñar y establecer un plan de acción y gestión temporal.
- Cómo diseñar y establecer un plan de supervivencia.

6. Gestión del Cambio

- Reflexiones previas al cambio
- El cambio organizativo.
- Las claves del cambio
- Variables culturales y clima laboral.
- Escenarios de apoyos y rechazos.
- Planificación del proceso
- Modelos y cronograma
- Personas y cambio.
- Factores clave.

7. El jefe como coach y mentor

- Modelo de "coaching" en 8 etapas.
- Los atributos del buen "coach".

Metodología

METODOLOGÍA	HORAS	HORAS DE TRABAJO PRESENCIAL	HORAS DE TRABAJO NO PRESENCIAL
Conferencia /Lección Magistral	1,60	30	
Mesa Redonda / Seminario	2,60		
Tutorías presenciales / Otras	1,20		
Evaluación	2,60		
Foro sincrónico / Chats	4,00		
Foro asincrónico	6,00		
Tareas / Actividades sobre doc.	6,00		
Tutorías virtuales / Otras	6,00		
Lectura y búsqueda de información	12,00		70
Estudio personal	20,00		
Resolución de Tareas /Actividades	24,00		
Realización y resolución casos y ABP	14,00		
TOTAL	100	30	70

Criterios de evaluación

Se realizará mediante una prueba individual objetiva tipo test de los contenidos y la elaboración de ejercicios prácticos.

Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial

- ADAIR J. No jefes sino líderes. El camino hacia el éxito. Fundación Confemetal, 2003. ISBN 84-96169-42-1
- ARGYRIS C. Un enfoque clave para el aprendizaje de los directivos. En: Harvard Business Review. Gestión del conocimiento. Bilbao: ediciones Deusto, S.A.; 2000.
- BASS, B. Y STEIDLMEIER, P. (1999). Ethics, Character and authentic transformational Leadership Behaviour. The Leadership Quarterly.
- BROOKS R, GOLDSTEIN S. El poder de la resiliencia. Cómo lograr el equilibrio, la seguridad y la fuerza interior necesario para vivir en paz. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.; 2004.
- BRYMAN, A. Y PARRY, K. (2006). Leadership in organizations. Sage Publications.
- CUATRECASAS LI. Gestión integral de la calidad: implantación, control y certificación. Barcelona: Ediciones gestión 2000 SA, 1999.
- DE LLANOS I SERRA. "El papel del directivo en la dirección del cambio".
- DE MANUEL DASI, FERNANDO; MARTÍNEZ-VILANOVA MARTÍNEZ, RAFAEL. Técnicas de Negociación: Un método práctico. Esic Editorial, 2014.
- FONT BARROT, ALFREDO. Negociar con arte y conseguir que los demás se salgan con la tuya. Editorial Alienta. 2008.
- HAMPTON,D. "Administración contemporánea".
- KANUNGO, R. Y MENDOZA, M. (1996). Ethical Dimensions of Leadership. Sage Publications.
- KATZ Y KAHN. "Psicología social de las organizaciones".
- Kotter, John P. (1996). Leading Change. Harvard Business School Press.
- KOTTER,JOHN P. "Las claves del cambio: casos reales de personas que han cambiado sus organizaciones".
- LEWIN,K. "Field theory in social sciences".
- MENGÍBAR TORRES, M. "Gestión del cambio". Disponible en la web <http://mcgraw-hill/med/recursos/capitulos>.
- MINTZBERG H. Política y la organización de tipo político. En: MINTZBERG H, QUINN JB, GHOSHAL S. El proceso estratégico. Edición europea revisada. Madrid: Prentice Hall. Iberia, S.R.L.; 1999.
- MOREU F. El hospital del futuro. Proyecto de investigación sobre la reinención del hospital. Madrid: Sanofi Aventis; 2007.
- ORTEGA, J.A. "La gestión del cambio organizativo: innovación, aprendizaje y cultura".
- PUCHOL, LUIS. El libro de la negociación. Editorial Díaz de Santos. 2009.
- RONCO Y LLADO." Aprender a gestionar el cambio".
- SCHEIN, EDGAR H. "La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica"
- SENGE, PETER M. "La danza del cambio: el reto de avanzar en las organizaciones que aprenden".

WILLIAN URY, ROGER FISHER. Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder. Ediciones Gestión 2000, 2011.

ZALLES, J. (2010). Liderazgo: Un concepto en evolución. Universidad San Francisco de Quito.