

## Procesos 1. Puestos, Retribución y Planificación

2014/2015

Código: 43162

Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestió dels recursos humans en les organitzacions	OB	0	1

### Contacto

Nombre: Oscar Tresserra Tuesta

Correo electrónico: Oscar.Tresserra@uab.cat

### Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: espanyol (spa)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: No

### Equipo docente externo a la UAB

Carles Poyatos Núñez

Fernando palomar Pozuelo

Joan Cabrer Gascón

Vicenç Feltre Fernández

### Prerequisitos

No hay prerequisites.

### Objetivos y contextualización

Este es el primero de tres módulos que pretenden exponer los procesos principales que engloba la gestión de los recursos humanos. En concreto en este, se pretenden presentar los procesos iniciales de planificación así como algunas herramientas que serán útiles como soporte y que incluso condicionarán los procesos que se describirán en los siguientes módulos.

Al finalizar el módulo, el estudiante será capaz de:

- Explicar la importancia de la planificación de la plantilla y de los elementos de gestión necesarios para llevarla a la práctica.
- Analizar, describir y valorar los puestos de trabajo de una organización.
- Reconocer las características y elementos de la compensación de una organización así como de su política retributiva.

### Competencias

- Aplicar adequadament els conceptes jurídics i econòmics bàsics associats a la funció de RRHH.
- Detectar aspectes individuals i/o grupals que incideixen en els membres de l'organització.
- Dissenyar plans operatius (de formació, d'acollida, etc.) en contextos simulats.
- Gestionar la pròpia activitat professional, planificant-ne, organitzant-ne i controlant-ne l'execució.

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seva capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seva àrea d'estudi.

## Resultados de aprendizaje

1. Anticipar els efectes dels sistemes de compensació i els beneficis en la motivació i la satisfacció dels treballadors.
2. Dissenyar procediments per planificar els RRHH en organitzacions de diferent naturalesa i dimensions.
3. Identificar condicionants de la planificació de RRHH en organitzacions de diferents sectors i dimensions.
4. Planificar les accions que requereix un procés de valoració de llocs en una organització de grans dimensions.
5. Prendre en consideració les prescripcions i limitacions derivades dels aspectes jurídics relatius als sistemes de compensació i beneficis.

## Contenido

1. Las bases de la gestión de personas
1. Planificación de plantillas y Planificación de RRHH
  - Definición, objetivos y finalidades de la planificación
  - Planificación de los recursos humanos: ventajas e inconvenientes
  - Planificación de efectivos
  - Gestión presupuestaria de la plantilla
1. Análisis de puestos de trabajo
  - Análisis del puesto de trabajo y estructura organizativa
  - Aplicaciones, procedimientos y fuentes de información
  - Los cuestionarios de descripción centrados en el puesto de trabajo
  - Los componentes psicosociales y situacionales de la descripción del puesto de trabajo.
  - La cultura empresarial y la integración de las personas en las organizaciones
1. Valoración de puestos de trabajo
  - Concepto y finalidad
  - Métodos de valoración
  - Planificación, puesta en marcha y ejecución del proceso de valoración de puestos
  - Presentación y aprobación
1. Políticas retributivas: Compensación y beneficios
  - Valor estratégico de las retribuciones
  - Enfoques para el establecimiento de la política retributiva
  - Estructura de las compensaciones
  - Elementos intangibles de la retribución
  - Beneficios y retribución flexible

## Metodología

Clases expositivas. La presentación de los diferentes contenidos temáticos se realizará mediante exposiciones por parte de los docentes participantes en el módulo.

Presentación de casos. Se analizarán en el espacio aula casos relacionados con los diversos contenidos para revisar actuaciones prácticas de los profesionales y generar con ellas reflexión y debate. También se trabajará la exposición individual o grupal de los mismos.

Actividades. Se llevaran a cabo ejercicios y resolución de problemas que permitan a la estudiante asentar sus conocimientos y trabajar las competencias asignadas al módulo.

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases espositivas	20	0,8	1, 3
Realización de actividades en el aula	5	0,2	3, 5
Reflexión y comentario de casos	5	0,2	4, 5
Tipo: Supervisadas			
Realización de actividades concretas y otra transversal	60	2,4	2, 3, 4, 5
Tutorías	0	0	
Tipo: Autónomas			
Reflexión y asimilación del aprendizaje realizado. Búsqueda, selección y revisión de bibliografía.	60	2,4	1, 3

## Evaluación

Evidencia 1. Participación activa en clase.

Esta evidencia tendrá un peso de 15% en la nota final del módulo.

A partir de una hoja de registro los docentes responsables del módulo valorarán en cada sesión la calidad de la participación de los estudiantes con una escala de 0 a 4 (0 = su participación es prácticamente nula; 1 = atiende de forma esporádica e irregular y casi no se detectan intervenciones; 2 = atiende de forma regular pero prácticamente no hace intervenciones en las actividades planteadas; 3 = atiende de forma regular y hace aportaciones en las actividades planteadas; 4 = atiende con regularidad, aporta en las actividades y plantea preguntas o comentarios que favorecen la comprensión del tema).

La nota se ponderará teniendo en cuenta las valoraciones de las diferentes sesiones a las que se haya asistido.

Evidencia 2. Profesiograma.

Esta evidencia tendrá un peso de 5% en la nota final del módulo.

Se trata de un ejercicio grupal que empezará en el aula y terminará fuera de ella, realizando la entrega en el aula virtual.

En ella se trabajara el desarrollo de un "profesiograma" correspondiente a un puesto de trabajo.

Evidencia 3. Los procedimientos cualitativos del A.P.T.

Esta evidencia tendrá un peso de 20% en la nota final del módulo.

Ejercicio individual que se entregará en el aula virtual.

En ella se trabajara la descripción de puestos de trabajo mediante la metodología tradicional y la técnica de incidentes críticos.

Evidencia 4. Caso transversal.

Esta evidencia tendrá un peso de 60% en la nota final del módulo.

Ejercicio individual que se entregará en el aula virtual.

En ella se trabajara un caso que de forma transversal pretende poner en práctica y reflexión los diferentes contenidos del módulo, con la excepción de los que hacen referencia a los contenidos del apartado de "Análisis de puestos de trabajo" ya contemplados en las evidencias 2 y 3.

\*Cada una de las evidencias tendrá una ficha descriptiva con las instrucciones para su realización y elementos que se valoraran en ella.

\*\* Las estudiantes que obtengan de nota final del módulo entre 4 y 4.99, por la falta de entrega de alguna evidencia debido a una situación justificada (enfermedad, ...) podrá entregar una evidencia alternativa que proponga el equipo docente del módulo.

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Ev.1 Participación	15%	0	0	1, 2, 3, 4, 5
Ev.2 Profesiograma	5%	0	0	4
Ev.3 Los procedimientos cualitativos del APT	20%	0	0	4
Ev.4 Caso transversal	60%	0	0	1, 2, 4, 5

## Bibliografía

Alcover de la Hera, C. (2002). El contrato psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales. Málaga: Aljibe.

Carretta, A. (1996). Aplicaciones en la planificación de recursos humanos. En Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. Bilbao: Ediciones Deusto, 47-74

Chiesa, V; Giglioli, E y Manzini, R (1999). R&D corporate planning: Selecting the core technological competencies. Technology Analysis & Strategic Management, Vol. 11, Nº 2

Equipo Vértice (2008). Retribución de personal. Málaga: Publicaciones Vértice

Espacio Formación, (aut.) (2007) Manual de valoración y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Madrid: CEP, S.L.

Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Madrid: Díaz de Santos S.A., Ediciones.

Fernández-Ríos, M.; Sánchez, J. C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo: fundamentos, métodos y ejercicios. Madrid: Díaz de Santos S.A., Ediciones.

Gan, F. y Triginé, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones. Madrid: Díaz de Santos, S.A. Ediciones.

Labrado, M. (2000). Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo. Barcelona: Gestión 2000.

Nelson, B. (2005). 1001 formas de recompensar el trabajo bien hecho. Madrid: Ed. Gestión 2000

Poels, F. (2001). Estrategias de Valoración y Remuneración de Puestos de Trabajo. Madrid: Fundación Confemetal.

Ridao, JM. (2009) Economía de la empresa. Sevilla: Algaida.

Saavedra, I. (1997). Planificación y selección de recursos humanos. Madrid: Pirámide.

Capital Humano (Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos)

[www.capitalhumano.es](http://www.capitalhumano.es)

Job Analysis Homepage from HR-Guide

[www.job-analysis.net](http://www.job-analysis.net)

Periódico on-line de recursos humanos

[www.rhhdigital.com/](http://www.rhhdigital.com/)

Portal per a professionals de Recursos Humans

[www.learningreview.com](http://www.learningreview.com)