

**Procesos 1. Puestos, Retribución y Planificación**

Código: 43162  
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0	1

**Contacto**

Nombre: Susana Pallarés Parejo

Correo electrónico: Susana.Pallares@uab.cat

**Equipo docente externo a la UAB**

Carles Poyato

Fernando Palomar

Joan Cabré

Vicens Feltre

**Uso de idiomas**

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

**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 adecuadamente los conceptos jurídicos y económicos básicos asociados a la función de RRHH.
- Detectar aspectos individuales y/o grupales que inciden en los miembros de la organización.
- Diseñar planes operativos (de formación, de acogida, etc.) en contextos simulados.
- Gestionar su propia actividad profesional, planificando, organizando y controlando la ejecución.
- 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.

## Resultados de aprendizaje

1. Anticipar los efectos de los sistemas de compensación y beneficios en la motivación y la satisfacción de los trabajadores.
2. Diseñar procedimientos para planificar los RRHH en organizaciones de distinta naturaleza y dimensiones
3. Identificar condicionantes de la planificación de RRHH en organizaciones de distintos sectores y dimensiones
4. Planificar las acciones que requiere un proceso de valoración de puestos en una organización de grandes dimensiones
5. Tomar en consideración las prescripciones y limitantes derivadas de los aspectos jurídicos relativos a los sistemas de compensación y beneficios

## 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 llevarán 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
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
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
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Realización de actividades concretas y otra transversal	60	2,4	2, 3, 4, 5
Tutorías	0	0	
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Reflexión y asimilación del aprendizaje realizado. Búsqueda, selección y revisión de bibliografía.	60	2,4	1, 3

## Evaluación

### Evidencia 1. Profesiograma.

Esta evidencia tendrá un peso de 10% 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 2. Los procedimientos cualitativos del A.P.T.

Esta evidencia tendrá un peso de 25% 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 3. Caso transversal.

Esta evidencia tendrá un peso de 65% 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 1 y 2.

\*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
Evidencia 1: Profesiograma	10%	0	0	4
Evidencia 2: Los procedimientos cualitativos del APT	25%	0	0	2, 4
Evidencia 3: Caso transversal	65%	0	0	1, 2, 3, 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)