

Processos 1. Llocs de Feina, Retribució i Planificació

Codi: 43162
Crèdits: 6

2024/2025

Titulació	Tipus	Curs
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	0

Professor/a de contacte

Nom: Carles Poyato Nunez

Correu electrònic: carles.poyato@uab.cat

Equip docent

Carles Poyato Nunez

(Extern) Vicenç Feltre Fernández

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

No hi ha prerequisits.

Objectius

Aquest és el primer de tres mòduls que pretenen exposar els processos principals que engloba la gestió dels recursos humans. En concret es aquest, es pretén presentar els processos inicials de planificació així com algunes eines que seran útils com a suport i que inclús condicionaran els processos que es descriuran als següents mòduls.

Al finalitzar el mòdul, l'estudiantat serà capaç de:

- Explicar la importància de la planificació de la plantilla i dels elements de gestió necessaris per a portar-la a la pràctica.
- Analitzar, descriure i valorar els llocs de treball d'una organització.
- Reconèixer les característiques i elements de la compensació d'una organització així com de la seva política retributiva.

Competències

- 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 sàpiguin 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.

Resultats d'aprenentatge

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.

Continguts

1. Les bases de la gestió de persones
2. Planificació de plantilles i Planificació de RRHH
 1. Definició, objectius i finalitats de la planificació
 2. Planificació dels recursos humans: avantatges i inconvenients
 3. Planificació d'efectius
 4. Gestió pressupostaria de la plantilla
3. Anàlisi de llocs de treball
 1. Anàlisi del lloc de treball i estructura organitzativa
 2. Aplicacions, procediments i fonts d'informació
 3. Els qüestionaris de descripció centrats en el lloc de treball
 4. Els components psicosocials i situacionals de la descripció del lloc de treball
 5. La cultura empresarial i la integració de les persones a les organitzacions
4. Valoració de llocs de treball
 1. Concepte i finalitat
 2. Mètodes de valoració
 3. Planificació, posada en funcionament i execució del procés de valoració de llocs
 4. Presentació i aprovació
5. Polítiques retributives: Compensació i beneficis
 1. Valor estratègic de les retribucions
 2. Enfocaments per a l'establiment de la política retributiva
 3. Estructura de les compensacions
 4. Elements intangibles de la retribució
 5. Beneficis i retribució flexible

Activitats formatives i Metodologia

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
-------	-------	------	--------------------------

Tipus: Dirigides

Classes expositives	20	0,8	1, 3
Realització d'activitats a l'aula	5	0,2	3, 5
Reflexió i comentari de casos	5	0,2	4, 5
Tipus: Supervisades			
Realització d'activitats concretes i una altre transversal	60	2,4	2, 3, 4, 5
Tutories	0	0	
Tipus: Autònomes			
Reflexió i assimilació de l'aprenentatge realitzat. Cerca, selecció i revisió bibliogràfica.	60	2,4	1, 3

Classes expositives. La presentació dels diferents continguts temàtics es realitzarà mitjançant exposicions per part dels docents participants en el mòdul.

Presentació de casos. S'analitzaran a l'espai de l'aula casos relacionats amb diversos continguts per a revisar actuacions pràctiques dels professionals i generar amb elles reflexions i debat. També es treballarà l'exposició individual o grupal dels mateixos.

Activitats. Es durant a terme exercicis i resolució de problemes que permetran a l'estudiant assentar els seus coneixements i treballar les competències assignades al mòdul.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Descripció del lloc de treball	35%	0	0	2, 4
Evidència 2a: Cas transversal 1	20%	0	0	1, 2, 3, 4, 5
Evidència 2b: Cas transversal 2	30%	0	0	1, 2, 3, 4, 5
Evidència 2c: Cas transversal 3	15%	0	0	2, 5

Evidència 1. Descripció del lloc de treball

Aquesta evidència tindrà un pes del 35% en la nota final del mòdul.

Es tracta d'un exercici individual que s'inicia a l'aula com a activitat pràctica i que ha de ser continuada per a obtenir la D.P.T. corresponent al lloc de treball analitzat amb el grup.

Evidència 2. Cas transversal

Aquesta evidència tindrà un pes de 65% en la nota final del mòdul. Està composta per tres evidències amb pesos diferents en la nota final de la mateixa

Exercici que es lliurarà a l'aula virtual.

En ella es treballés un cas que de manera transversal pretén posar en pràctica i reflexió els diferents continguts del mòdul.

Cadascuna de les evidències tindrà una fitxa descriptiva amb les instruccions per a la seva realització i elements que es valoressin en ella.

Avaluació única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi aconseguit els criteris establerts per a superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per a poder optar a recuperació és de 3.5

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia https://www.uab.cat/doc/DOC_Pautes_Avaluacio_2023_2024

Bibliografia

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: Algaída.
- 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
- Job Analysis Homepage from HR-Guide
- www.job-analysis.net
- Periódico on-line de recursos humanos
- www.rrhhdigital.com/
- Portal per a professionals de Recursos Humans
- www.learningreview.com

Programari

-

Llista d'idiomes

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Espanyol	primer quadrimestre	tarda