

Procesos 1. Puestos, Retribución y Planificación

Código: 43162
Créditos ECTS: 6

2024/2025

| Titulación | Tipo | Curso |
|---|------|-------|
| 4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones | OB | 0 |

Contacto

Nombre: Carles Poyato Nunez

Correo electrónico: carles.poyato@uab.cat

Equipo docente

Carles Poyato Nunez

(Externo) Vicenç Feltrer Fernández

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

No hay prerequisitos.

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 estudiantado 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

Actividades formativas y Metodología

| Título | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|--|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas | | | |
| Clases expositivas | 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 |

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.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

| Título | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|--|------|-------|------|---------------------------|
| Evidencia 1: Descripción del puesto de trabajo | 35% | 0 | 0 | 2, 4 |
| Evidencia 2a: Caso transversal 1 | 20% | 0 | 0 | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Evidencia 2b: Caso transversal 2 | 30% | 0 | 0 | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Evidencia 2c: Caso transversal 3 | 15% | 0 | 0 | 2, 5 |

Evidencia 1. Descripción del puesto de trabajo

Esta evidencia tendrá un peso del 35% en la nota final del módulo.

Se trata de un ejercicio individual que se inicia en el aula como actividad práctica y que debe ser continuada para obtener la D.P.T. correspondiente al puesto de trabajo analizado con el grupo.

Evidencia 2. Caso transversal

Esta evidencia tendrá un peso de 65% en la nota final del módulo. Está compuesta por tres evidencias con pesos distintos en la nota final de la misma

Ejercicio 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.

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

Evaluación única

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

Article 265. Evaluació 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 evaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes quese acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5

Pautas de evaluación de la Facultad de Psicología https://www.uab.cat/doc/DOC_PautasAvaluacio_FP_23-24

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

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

Software

-

Lista de idiomas

| Nombre | Grupo | Idioma | Semestre | Turno |
|--------|-------|--------|----------|-------|
|--------|-------|--------|----------|-------|

