

## Procesos 1. Puestos Retribución y Planificación

Código: 43162

Créditos ECTS: 6

**2025/2026**

Titulación	Tipo	Curso
Management of Human Resources in Organisations	OB	1

### Contacto

Nombre: Carles Poyato Nunez

Correo electrónico: carles.poyato@uab.cat

### Equipo docente

Carles Poyato Nunez

### 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.

### Resultados de aprendizaje

1. CA04 (Competencia) Planificar las acciones que requiere un proceso de valoración de puestos en una organización de grandes dimensiones

2. KA08 (Conocimiento) Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades .
3. KA09 (Conocimiento) Describir con precisión las actividades, posición y exigencias de cada área .
4. SA07 (Habilidad) Analizar los condicionantes de la planificación de RRHH en organizaciones de distintos sectores y dimensiones
5. SA08 (Habilidad) Distinguir las prescripciones y limitaciones derivadas de los aspectos jurídicos relativos a los sistemas de compensación y beneficios
6. SA09 (Habilidad) Estimar los efectos de los sistemas de compensación y beneficios en la motivación y la satisfacción de los trabajadores .
7. SA10 (Habilidad) Crear procedimientos para planificar los RRHH en organizaciones de distinta naturaleza y dimensiones .

## 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
<hr/>			
Tipo: Dirigidas			
Clases espositivas	20	0,8	

Realización de actividades en el aula	5	0,2
Reflexión y comentario de casos	5	0,2
Tipo: Supervisadas		
Realización de actividades concretas y otra transversal	60	2,4
Tutorías		
Tipo: Autónomas		
Reflexión y asimilación del aprendizaje realizado. Búsqueda, selección y revisión de bibliografía.	60	2,4

**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.

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	CA04, KA09, SA10
Evidencia 2a: Caso transversal 1	20%	0	0	KA08, SA07
Evidencia 2b: Caso transversal 2	30%	0	0	SA08, SA09
Evidencia 2c: Caso transversal 3	15%	0	0	SA10

#### 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](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 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](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](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.rrhhdigital.com/](http://www.rrhhdigital.com/)
- Portal per a professionals de Recursos Humans
- [www.learningreview.com](http://www.learningreview.com)

## Software

-

## Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Catalán/Español	primer cuatrimestre	tarde