



El Puesto de
Trabajo en las
Organizaciones
Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
de Recursos Humanos



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: El Puesto de Trabajo en las organizaciones

Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección de Recursos Humanos

Curso Académico: 2022-2023

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español e inglés

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia

Créditos ECTS: 4

Semestre: 1º

Profesores/Equipo Docente: Dª. Gema Catalán Mejía. Equipo Docente: Dr. Jesús Briones/ Dra. Helena López-Casares Guillén/ D. Jose Ignacio Arráiz / D. Óscar Izquierdo

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

1.1. Competencias

- Competencias básicas: CB6, CB7, CB8, CB9, CB10

CB6 Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7 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.

CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

CB9 Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB10 Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

- Competencias generales: CG1, CG2, CG3, CG5, CG6, CG9, CG11

CG1. El alumno debe conocer y entender las áreas principales de una empresa: marketing y ventas, dirección y estrategia, contabilidad y finanzas, recursos humanos y operaciones y logística. Liderando en estas áreas las estrategias y planes más adecuados en función de los objetivos perseguidos en cada organización.

CG2. El alumno debe ser capaz de entender de forma sistemática la información relevante de la empresa, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a otros departamentos y a los trabajadores a su cargo.

CG3. El alumno debe dominar las técnicas de obtención, análisis, síntesis y uso de la información, tales como: entrevista, encuesta, observación, investigación bibliográfica, creación y uso de tablas y gráficos para informes y reportes.

CG5. El alumno debe ser capaz de adquirir habilidades de planificación comunicativa para la gestión relacional y para comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando la tecnología más actual.

CG6. El alumno debe ser capaz de actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y decisiones.

CG9. El alumno debe ser capaz de actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG11. Capacidad para integrar en la organización y gobierno de la empresa los valores y políticas de igualdad efectiva, especialmente entre mujeres y hombres y atención a la discapacidad.

- Competencias específicas: CE1, CE2, CE3, CE13.

CE1. Capacidad para comprender la estructura organizacional y la intervención de la Dirección de Recursos Humanos y del liderazgo, en la misma.

CE2. Capacidad para planificar los recursos humanos, liderarlos y gestionarlos mediante la aplicación del criterio de competencias.

CE3. Capacidad para analizar, describir y valorar los puestos de trabajo, en especial el de los líderes, en una empresa, organización o institución.

CE13. Capacidad para diseñar e implementar métodos y técnicas de gestión de RRHH, utilizando la innovación tecnológica en sus programas de gestión.

1.2. Resultados de aprendizaje

- Podrá realizar un correcto análisis y descripción de puestos de trabajo así como la definición de perfiles de puestos, tanto en su vertiente más tradicional como en los modelos ajustados a las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación), con atención y capacidad de favorecer políticas de igualdad en materia de género y discapacidad.
- Será capaz de establecer las modificaciones a realizar en el contenido de los puestos de trabajo y en las competencias de las personas en función de las propuestas de cambio marcadas en la estrategia empresarial.
- Será capaz de realizar la valoración de puestos de trabajo mediante la aplicación de diferentes métodos.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

- Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.
- Valoración de Puestos. Sistemas.
- Competencias y Puestos de Trabajo.
- Igualdad de género e integración de personas discapacitadas en el puesto de trabajo

2.3. Contenido detallado

Presentación de la asignatura.

Explicación de la Guía Docente.

Tema 1: Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo.

- Plan Estratégico.
- Descripción del Contenido del Puesto.
- Descripción de los Requerimiento del Puesto
- Las TIC en RRHH.

Tema 2: Valoración de Puestos. Sistemas de Valoración.

- Introducción a la Valoración del Puesto.
- Valoración de Puestos por factores y puntos.
- Sistemas reglados de Valoración de puestos.
- Un caso especial: puestos directivos.
- Análisis de Equidad.

Tema 3: Competencias y Puestos de Trabajo.

- Gestión integral de Recursos Humanos basada en Competencias.
 - Definición de competencia.
 - Diccionario de competencias
 - Inventario de familias y roles.
 - Cartografía de competencias: concepto.
 - Métodos para la identificación de competencias.
- La evaluación de Recursos Humanos basado en competencias.
 - Métodos tradicionales de evaluación.
 - Herramientas a utilizar en los Assessment/Development Centres.

Tema 4: Igualdad de género e integración de personas discapacitadas en el puesto de trabajo.

- Estudio de Casos.

2.4. Actividades Dirigidas

Basándonos en la investigación llevada a cabo por McCall, Lombardo and Eichinger Center for Creative Leadership de cómo aprendemos los adultos, su regla 70-20-10.

El 70% del aprendizaje es experiencial, el 20 % social y el 10% se compone de aula, on-line, estudio...

En el diseño debemos tener en cuenta esta regla, convertir nuestras acciones en procesos o caminos de aprendizaje donde combinemos formación con mejores prácticas, utilización de redes sociales entre los participantes, seguimiento, coaching, mentorización, uso de nuevas tecnologías, nuevas experiencias profesionales, juego y experimentación, con el tradicional traslado de conocimiento.

2.5. Actividades Formativas

Actividades formativas:

Modalidad Presencial:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	100%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	100%
AF3 Tutoría	5	25%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	100%

Modalidad Semipresencial:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	100%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	50%
AF3 Tutoría	5	100%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	50%

Modalidad a distancia:

Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1 Clase magistral y fundamentos teóricos	20	0%
AF2 Explicación técnica para la resolución de casos relacionados con las asignaturas o materias	7,5	0%
AF3 Tutoría	5	100%
AF4 Trabajo individual o en grupo del estudiante	60	10%
AF5 Puesta en común de resultados y procedimientos	7,5	20%

Metodologías docentes:

Modalidad presencial: MD1; MD2; MD3; MD4

Modalidad semipresencial: MD1; MD2; MD3; MD4

Modalidad a distancia: MD1; MD2; MD3; MD4

METODOLOGÍAS DOCENTES DEL TÍTULO PROPUESTO	
Código	METODOLOGÍA DOCENTE
MD1	Método del Caso
MD2	Aprendizaje Cooperativo
MD3	Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
MD4	Clase magistral

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

0 - 4,9 Suspenso (SS)

5,0 - 6,9 Aprobado (AP)

7,0 - 8,9 Notable (NT)

9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Convocatoria ordinaria

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia.

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
Código SE1. Trabajo individual en resolución de ejercicios o casos	25	25
Código SE2. Trabajos grupales en resolución de ejercicios o casos	25	25
Código SE3. Prueba final individual	50	50

Restricciones y explicación de la ponderación. Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Convocatoria extraordinaria

Modalidad: Presencial/Semipresencial/A distancia.

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima %	Ponderación máxima %
Código SE1. Trabajo individual en resolución de ejercicios o casos	50	50
Código SE2. Trabajos grupales en resolución de ejercicios o casos	0	0
Código SE3. Prueba final individual	50	50

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25 % de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Alles, M. A. (2019). Desempeño por competencias. Ed. Granica.
- Alles, M. A. (2012). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica.
- Alles, M. A. (2006) Desempeño por competencias. Evaluación de 360. Ed. Granica.
- Angulo Lucena, M.J. (2012) Análisis de puesto de trabajo y selección de personal. Ed. EAE.
- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes. ESIC Editorial.
- Cheese, P.; Thomas, R. J. y Craig, E. (2008). La Organización basada en el talento. Editorial Prentice Hall.
- De Alba Galván, C. (2015) Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Certificados de profesionalidad. Inserción laboral de personas con discapacidad. Ed. Ediciones Paraninfo.
- De la Calle, M. C.; Ortiz, M. (2013). Fundamentos de Recursos Humanos (2^a ed.). Editorial Prentice Hall.
- Fernández-Ríos, M. Análisis y descripción de Puestos de Trabajo. Editorial Díaz de Santos.
- Gan, F. y Triginé, J. (2013) Valoración de Puestos de Trabajo. Ed. Díaz de Santos.
- González Sabin, R. (2010) Las TIC en la gestión de los RRHH. Ed. De la U.
- González Sabin, R. (2005) Las TIC en la gestión de los RRHH. Ed. De la U.
- González Sabín, R. (2005). Nuevas Tecnologías aplicadas a la gestión de Recursos Humanos. Las TIC como herramienta permanente del capital humano. Ideas Propias Editorial.
- Palomo Vadillo, M. (2021). Análisis de puesto de trabajo. Ed. Esic Editorial.
- Puchol, L. (2016) 27 Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ed. Díaz de Santos.
- Rodríguez Valencia, J. (2011). Del análisis de puestos al diseño de puestos de trabajo. Ed. Trillas sa de cv.
- Ulrich, D. (2006). La propuesta de valor de Recursos Humanos. Ediciones Deusto.

Bibliografía recomendada:

- Bradberry, Travis; Greaves, Jean y Lencioni, Patrick M. (2012). Inteligencia emocional 2.0: Estrategias para conocer y aumentar su coeficiente.
- Bernabé, Ignacio. (2011). El Gran Equipo. Valencia: Lid Editorial Empresarial.

- Colman, Andrew M. (2008). *A Dictionary of Psychology* (3 ed.). Oxford University Press.
- Covey, S. (2007). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Ed. Paidós.
- Covey, Stephen (1997). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós, Barcelona.
- Davó Añón, Raquel y Díaz Escoto, Miguel Ángel. (2014). *Feelings. Inteligencia emocional aplicada a la venta*.
- Goleman, Daniel. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. Kairós.
- Goleman, Daniel; Boyatzis, Daniel y McKee, Annie (2017). *El líder resonante crea más*.
- Küppers, Victor (2011). *El efecto actitud*. Ediciones Invisibles.
- Leal, Silvia. (2017). "No te vas a morir". Sevilla. Punto Rojo Libros S.L.
- Lundin, Stephen C. y Paul, Harry. (2003). *FISH!: La Eficacia de un Equipo radica en su capacidad de motivación*. Empresa Activa.
- Lynn, Adele B. (2001). *50 actividades para desarrollar la Inteligencia Emocional*.
- Ocaso, María y Mejías, Clara. (2011). *Art Thinking. Transformar la educación a través de las artes*. Paidós.
- Puchol, L. (2016). *27 Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Ed. Díaz de Santos.
- Torrabella, Paz. (2002). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Valencia. Océano Ámbar.
- Villaseca, Borja. (2010) "El Principito se pone la corbata". Madrid. Planeta.
- Wolk, Leonardo. (2003). *Coaching "El Arte de soplar brasas"*. Buenos Aires. Gran Aldea Editores.