



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Guía Docente Análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo. Los puestos Tech 2025-26

DATOS GENERALES ASIGNATURA

Nombre:	Análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo. Los puestos Tech
Código:	801894
Curso:	2025-26
Titulación:	Máster en Gestión del talento tech
N.º de créditos (ECTS):	5
Ubicación en el plan de estudios:	Primer cuatrimestre
Departamento:	Dirección de personas y desarrollo profesional
Responsable departamento:	Dra. Paola Mastrantonio
Fecha de la última revisión:	Julio 2025
Profesor Responsable:	Giuliana Germana Cier

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

Para poder seleccionar las personas que se integrarán en nuestra organización, tenemos que analizar y describir el puesto de trabajo que ocuparía la persona seleccionada. Como hemos analizado la gestión por competencias, aprenderemos a describir un puesto de trabajo en términos de competencias que debe tener el candidato de tal manera que aplicar la evaluación correspondiente. Especial atención tienen los puestos de trabajo tech que son muy técnicos y debemos ser capaces de incorporar a la descripción, las competencias y habilidades que debe tener un trabajador tech.

2. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:

Conocimientos (*Knowledge*)

K05.1 Reconocer individualmente los componentes de un puesto de trabajo y su interrelación, así como el protocolo para su exposición detallada, estructurada, ordenada y sistemática.

K05.2 Dominar el procedimiento metodológico que permite obtener toda la información relativa a los requisitos de desempeño de un puesto de trabajo.

K05.3 Comprender las relaciones de dependencia jerárquica de una organización, los criterios para establecer niveles de supervisión y la forma en que se distribuye la autoridad en la toma de decisiones.

Habilidades (*Skills*)

S01. Comunicarse eficazmente de forma oral, escrita y gráfica con otras personas sobre el aprendizaje, la elaboración del pensamiento y la toma de decisiones, y participar en debates, haciendo uso de las habilidades interpersonales, como la escucha activa y la empatía, que favorecen el trabajo en equipo.

S02. Desarrollar la capacidad de contribuir a la innovación en instituciones y organizaciones

empresariales nuevas o existentes, mediante la participación en proyectos creativos y tener capacidad para aplicar competencias y conocimientos sobre emprendimiento, organización y desarrollo empresarial de base tecnológica.

S03. Comprender las tecnologías digitales avanzadas, de modo que puedan ser aplicadas con perspectiva crítica, en contextos diversos, en situaciones académicas, profesionales, sociales o personales.

S06.1 Tener capacidad de establecer las características más adecuadas que deben poseer los individuos para cumplir con los requerimientos necesarios para desempeñar las tareas propias de un puesto de trabajo, con especial atención al desempeño digital.

S06.2 Tener capacidad de determinar cuáles son los sistemas tecnológicos, máquinas, métodos y materiales que se utilizan o se pretende utilizar para producir un producto o un servicio.

S06.3 Tener capacidad de elaborar correcta y completamente la ficha técnica de la descripción de un puesto de trabajo (*job description*).

S06.4 Tener capacidad de interpretar correctamente un mapa de procesos.

Las competencias específicas que se desarrollarán serán:

C01. Integrar los valores de la sostenibilidad, entendiendo la complejidad de los sistemas, con el fin de emprender o promover acciones que restablezcan y mantengan la salud de los ecosistemas y mejoren la justicia, generando así visiones para futuros sostenibles.

C02. Identificar y analizar problemas que requieran tomar decisiones autónomas, informadas y argumentadas, para actuar con responsabilidad social, siguiendo valores y principios éticos.

C03. Desarrollar la capacidad de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género, para diseñar soluciones.

C06.1 Analizar puestos de trabajo mediante la revisión de los procesos productivos especificados mediante diagramas de flujo de actividades, extrayendo los flujos de trabajo.

C06.2 Determinar las competencias profesionales necesarias para el desempeño excelente de las tareas propias de los procesos, atendiendo a los requerimientos tecnológicos y a las perspectivas de su transformación en el corto y medio plazo.

C06.3 Diseñar acciones de reciclaje de trabajadores conforme a las perspectivas de cambios tecnológicos para mantener actualizada su cualificación.

3. TEMARIO

Tema 1: Introducción al análisis de puestos en entornos tecnológicos

- - Fundamentos y utilidad del análisis de puestos.
- - Enfoque por procesos vs enfoque por funciones.
- - Contextualización en organizaciones tech y metodologías ágiles.

Tema 2: Métodos de recogida de información

- - Observación, entrevistas, cuestionarios y métodos mixtos.
- - Técnicas digitales de recolección de datos.
- - Taller práctico: entrevistas estructuradas.

Tema 3: Componentes del puesto de trabajo

- - Tareas, funciones, responsabilidades, relaciones.
- - Factores ambientales, tecnológicos y culturales.
- - Enfoque centrado en el usuario: puestos tech y employee experience.

Tema 4: Descripción de puestos

- - Estructura y formato de una descripción efectiva.
- - Redacción inclusiva y con perspectiva de género.
- - Taller práctico: redacción de descripciones reales.

Tema 5: Valoración de puestos de trabajo

- - Objetivos, ventajas y riesgos.
- - Métodos tradicionales (Ranking, Comparación por pares, Grado, Point Factor).
- - Introducción a métodos modernos: enfoque por competencias y valoración adaptativa.

Tema 6: Herramientas digitales y software

- - Plataformas digitales de análisis y valoración (ej. SAP SuccessFactors, TalentSoft).
- - Automatización de la descripción y valoración.
- - Taller de exploración de herramientas.

Tema 7: Casos prácticos y benchmarking

- - Análisis de puestos tech reales (Data Analyst, DevOps, Product Manager).
- - Estudio comparado de descripciones en diferentes empresas tech.
- - Actividad grupal: análisis crítico.

Tema 8: Tendencias futuras

- - Feedback colaborativo.
- - Puestos emergentes y transformación del trabajo: IA, automatización, green Jobs.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se realizarán clases expositivas y participativas complementadas con lecturas previas o a posteriori de los diferentes temas tratados en las sesiones. Con las actividades en clase, así como los debates se busca consolidar los conceptos que se han expuesto en clase.

Las actividades que se realizarán a lo largo de la asignatura serán:

- Actividades de resolución de problemas a nivel individual o grupal, así como debates sobre diferentes temas relacionados con los conceptos expuestos en las clases y resolución de casos.
- Clase práctica de resolución, con la participación de los estudiantes, de casos prácticos y/o ejercicios relacionados con los contenidos expuestos en las clases.
- Trabajo en grupo tanto en clase como fuera para la realización del proyecto que evaluará la evaluación continua de la asignatura.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

De acuerdo con el Plan Bolonia, el modelo premia el esfuerzo constante y continuado del estudiantado. Un 40% de la nota se obtiene de la evaluación continua de las actividades dirigidas y el 60% porcentaje restante, del examen final presencial. El examen final tiene dos convocatorias.

La nota final de la asignatura (NF) se calculará a partir de la siguiente fórmula:

- **NF = Nota Examen Final x 60% + Nota Evaluación Continuada x 40%**
- Nota mínima del examen final para calcular la NF será de 40 puntos sobre 100.
- La asignatura queda aprobada con una NF igual o superior a 50 puntos sobre 100.

Actividades de evaluación continua:

Tipo de actividad	Descripción	% Evaluación continua	
Entregas:			40%
Lecturas artículos online			10%
Participación en clase			5%
Diseño de un proceso			5%
Diseño de una entrevista			10%
Diseño de un job Description			10%
Examen final:			60 %
	Examen final	100%	100%

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

González Ortiz, A. (2012), Dirección estratégica d ellos recursos Humanos, editorial CEF.

Vallejo, L. (2016), Gestión del talento humano, editorial ESPOCH.