

CENTRO: 155 - Facultad de Ciencias Jurídicas
TITULACIÓN: 4011 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
ASIGNATURA: 41122 - EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
CÓDIGO ULPGC: 41122 **CÓDIGO UNESCO:** 5311.04
MÓDULO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO **MATERIA:** DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS **TIPO:** Obligatoria
CRÉDITOS ECTS: 6 **CURSO:** 3 **SEMESTRE:** 1º semestre
LENGUA DE IMPARTICIÓN (Especificar créditos de cada lengua)
ESPAÑOL: 6 **INGLÉS:**

REQUISITOS PREVIOS

No se exigen requisitos previos

Plan de Enseñanza (Plan de trabajo del Profesor)

Contribución de la asignatura al perfil profesional:

Esta asignatura pretende introducir al alumno en dos aspectos fundamentales de la Dirección de Recursos Humanos moderna, como son el diseño de sistemas retributivos y la evaluación del rendimiento. Estos aspectos son piezas clave de la gestión del talento en las organizaciones, en la configuración y estímulo de las carreras profesionales de los empleados y, por tanto, en el éxito de la organización. Dado que los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen como uno de sus perfiles la Dirección de Recursos Humanos, la comprensión y puesta en práctica de estos conocimientos son cruciales para su desarrollo profesional.

Esta asignatura está directamente relacionada con "Planificación, selección y formación de Recursos Humanos", dado que retoma elementos que se abordaron en ella y los aplica a diferentes prácticas que completan el sistema de Dirección de Recursos Humanos en una empresa, y también se nutre de aspectos básicos de Economía, Fundamentos de Economía de la Empresa, Psicología del Trabajo, Gestión del Conflicto y Organización del Trabajo.

Los contenidos estudiados se pueden complementar con los de la asignatura optativa "Dirección Estratégica de Recursos Humanos", que aporta una perspectiva más global y directiva sobre el área de RRHH en cualquier organización.

Competencias que tiene asignadas:

COMPETENCIAS GENERALES DEL TÍTULO:


CGT1. Poseer y comprender conocimientos que implican conocimiento actualizados de su campo de estudio;

CGT2. Saber elaborar y defender argumentos y resolver problemas dentro de su área de estudio;

CGT3. Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social.

CGT4. Poder transmitir información e ideas y aportar soluciones a un público, tanto especializado como no especializado.

CGT5. Desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con

PÁGINA 1 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

un alto grado de autonomía.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

CE 3.- Capacidad para analizar críticamente las situaciones jurídicas, organizativas, y psicosociales.

CE 5.- Capacidad para elaborar, exponer y defender una solución fundamentada ante los conflictos acaecidos en las diferentes vertientes de las Relaciones Laborales, así como de redacción de comentarios y documentos, con un dominio adecuado del las habilidades orales y escritas propias de la profesión.

CE 6.- Capacidad para Trabajar en equipo, como experto en el ámbito de aplicación y en tareas interdisciplinares, con contribución eficaz en las tareas de asesoramiento sobre las posibles soluciones de un caso. Negociación, conciliación y diseño de estrategias alternativas conducentes a las la aplicación de diferentes soluciones.

CE 8.- Capacidad para dominar las técnicas informáticas en el tratamiento de texto, en la obtención de la información y en la utilización de la red informática para la comunicación de datos.

CE 10.- Capacidad para comunicar eficazmente en el idioma materno y, al menos, en un idioma extranjero (inglés) con otros profesionales del ámbito de las relaciones laborales y de los recursos humanos.

CE 11.- Capacidad para colaborar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas en la planificación de los Recursos Humanos de una organización.

CE 12.- Capacidad para aplicar de técnicas y toma de decisiones en materia de gestión de Recursos Humanos.

COMPETENCIAS NUCLEARES:

CN1. Comunicarse de forma adecuada y respetuosa con diferentes audiencias, utilizando los soportes y vías de comunicación más apropiados (especialmente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación).

Objetivos:

Los objetivos formativos que se pretenden alcanzar con la impartición de esta asignatura son:

O1. Proporcionar al alumno los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacionado del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.

O2. Capacitar para la aplicación de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.


O3. Proporcionar al alumno los conocimientos necesarios para comprender y actuar, desde los aspectos relacionados con las relaciones laborales, en el sistema productivo canario, basado fundamentalmente en el turismo.

Contenidos:

Los contenidos del módulo que figuran en la memoria de Verificación del Título y que se pueden asignar a esta asignatura son los siguientes:

- c1. Estudio y valoración de puestos de trabajo.
- c2. Evaluación del desempeño
- c3. Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias
- c4. La función de control de los Recursos Humanos.

Para abordarlos, se especifican los siguientes temas, con la indicación de los contenidos específicos que se abordan en cada uno:

PÁGINA 2 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

1. El diseño de la política retributiva (c3)
2. La equidad interna retributiva: valoración de puestos de trabajo (c1, c3)
3. La competitividad externa retributiva: encuesta salarial (c3)
4. La estructura salarial (c1, c3)
5. La evaluación del rendimiento (c2, c4)
6. La retribución vinculada al rendimiento (c3, c4)
7. Los beneficios sociales y los planes de retribución flexible (c3)

Metodología:

La metodología docente que será utilizada para la consecución de los objetivos planteados y la adecuada asimilación de contenidos y competencias, consiste en la utilización de los siguientes métodos de enseñanza-aprendizaje:


- Clase magistral
- Resolución de problemas y casos
- Prácticas en aula
- Actividades en plataforma virtual, sitios web, etc.
- Tutorías presenciales y virtuales

RELACIÓN DE LA METODOLOGÍA CON LAS COMPETENCIAS

- Las clases magistrales complementan, principalmente, la adquisición de competencias cognitivas, estimulando el razonamiento crítico en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.
- Las prácticas de aula fomentan el desarrollo práctico y la aplicabilidad de conocimientos teórico-prácticos. También potencian las capacidades y habilidades interpersonales para trabajar de forma cooperativa, así como la comunicación oral y escrita y el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Permiten a los estudiantes organizar y planificar el trabajo, gestionando información proveniente de diferentes fuentes, a tener iniciativa en la resolución de las tareas encomendadas y a tomar decisiones entre alternativas posibles.
- El trabajo autónomo del estudiante, en combinación con el resto de actividades formativas, es central para la adquisición de todas las competencias generales, específicas y nucleares que se logran con esta materia. Con su trabajo personal adquiere, principalmente, capacidades de análisis y síntesis, de razonamiento crítico, de gestión de la información y de comunicación escrita. Aprende a tener iniciativa y capacidad emprendedora, a potenciar su creatividad, a tomar decisiones para resolver problemas y a aplicar conocimientos en situaciones de aprendizaje.
- Las tutorías acompañan al resto de actividades formativas en la adquisición por cada estudiante de competencias generales, específicas y nucleares.

A continuación, se desglosan las actividades formativas previstas para que cada estudiante trabaje los contenidos de la materia y su correspondencia en créditos ECTS, en la modalidad presencial:

- Clase teórica en grupo grande: 25%
CGT1, CE3, CE8.
- Trabajo en grupo: 15%
CGT2, CGT3, CGT4, CE5, CE6, CE12.
- Tutorías: 5%
CGT3, CN1, CE11.
- Actividades de evaluación: 5%
- Trabajo autónomo del estudiante: 50%
CGT5, CE6, CE 11.

PÁGINA 3 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyllvEYcEuZBgXsA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	OTk5NTY=	

Evaluación:

Criterios de evaluación

Los criterios para la evaluación del estudiante se corresponden con una adecuada asimilación de las competencias recogidas en este proyecto docente. Por tal motivo, los estudiantes serán evaluados en términos generales y por competencias, prestando una atención especial a las específicas de la asignatura.

Las fuentes para la evaluación de los estudiantes consistirán en evidencias recogidas por el profesorado, entre las que se incluirán el examen final teórico-práctico, a realizar por escrito, y la resolución de las actividades prácticas de evaluación continua, tanto a nivel individual como colectivo. Asimismo, se considerará, a efectos de requisito para poder obtener la calificación de la evaluación continua, la asistencia, que se recogerá en los listados de firmas creados a tal efecto.

C1 (Criterio 1). Los estudiantes serán capaces de describir con ejemplos las diferentes situaciones de RRHH analizadas en la asignatura (Objetivos O1 al O3). Fuente de evaluación: prueba individual de evaluación continua y examen teórico-práctico.

C2. Los estudiantes deberán asistir de manera regular y participar de forma activa en las tareas desarrolladas en el aula (O1 al O3). Fuente de evaluación: se recogerán las firmas de los asistentes que, por criterio de la ULPGC, deben asistir, al menos, al 50% de las sesiones de clase.

C3. Los estudiantes deberán poder diseñar prácticas sencillas de RRHH según necesidades específicas de las organizaciones (O1 al O3). Fuente de evaluación: prueba individual de evaluación continua, prueba colectiva de evaluación continua y examen teórico-práctico.

C4. Los estudiantes deberán poder evaluar críticamente las prácticas de RRHH utilizadas por las organizaciones que se les presentan (O1 al O3). Fuente de evaluación: prueba colectiva de evaluación continua y examen teórico-práctico.

C5. Los estudiantes deberán conocer y dominar los conceptos teóricos de la asignatura (O1 al O3). Fuente de evaluación: examen teórico-práctico.


Sistemas de evaluación

El sistema de evaluación está conformado por dos partes:

1. Examen final escrito teórico-práctico: a realizar por escrito en las fechas establecidas en el calendario oficial de exámenes del Centro. Peso en la calificación final: 50%.
2. Evaluación continua que consistirá, a su vez, en la realización de dos pruebas:
 - Prueba individual: respuesta a un cuestionario relacionado con un conjunto de lecturas propuestas por el profesor a principio de curso. Peso en la calificación final: 25%.
 - Prueba colectiva: resolución de un caso práctico, en grupos de entre 4 y 5 personas. Peso en la calificación final: 25%.

Respecto a las pruebas de evaluación continua, tanto la individual como la colectiva:

- (a) se realizarán durante el período en el que haya sesiones de clase presencial.
- (b) su realización no es obligatoria ni recuperable.
- (c) la calificación obtenida en las dos pruebas de evaluación continua tendrá validez en las tres

PÁGINA 4 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

convocatorias a las que hace referencia este proyecto docente (ordinaria, extraordinaria y especial), con independencia de las notas alcanzadas en dichas prácticas. Por tanto, en las tres convocatorias el examen final mantendrá un peso en la calificación del 50% de la nota final.

Si el estudiante aprueba la parte práctica de la asignatura, la calificación alcanzada en dicha práctica tendrá una validez de dos cursos académicos (art. 19 del Reglamento de Evaluación).

Los estudiantes de intercambio que por factores relativos a su plan de movilidad no puedan asistir a un mínimo del 60% de las sesiones prácticas, serán evaluados mediante el examen escrito que se ponderará por el 100% para el cálculo de la calificación final.

El sistema de evaluación se podrá modificar para ajustarse a determinadas situaciones excepcionales de los estudiantes atendiendo a la normativa reguladora existente o a los criterios que los profesores definan por tal motivo.

Criterios de calificación

La asignatura se evaluará en base a una puntuación que irá entre 0 y 10. La calificación global de la misma se deducirá de los siguientes conceptos y en sus respectivas proporciones:

- Examen teórico-práctico escrito: 50%. CGT1, CGT2,CGT3, CGT5, CE11, CE12, CN1.
- Evaluación continua. Prueba colectiva: 25%; CN1, CGT2, CGT4, CE5, CE6, CE11,CE12.
- Evaluación continua. Prueba individual: 25%. CGT1, CGT2, CGT3, CGT5, CE3,CE5, CE8.

Para obtener la calificación promediando los criterios anteriores, es necesario haber obtenido un mínimo de cinco puntos sobre diez en la realización del examen final teórico-práctico. La puntuación de cada una de las preguntas del examen vendrá reflejada en el enunciado del mismo.

En caso de no haber obtenido un mínimo de cinco puntos sobre diez en la realización del examen, la nota final del acta será la nota alcanzada en el examen calculada sobre una base de 10 puntos.

Si un estudiante no se presenta al examen de convocatoria oficial, en el acta constará como \"No presentado\".

Para tener derecho a la calificación acumulada en las pruebas de evaluación continua, el estudiante debe asistir, al menos, al 50% de las sesiones de clase, para lo cual se registrará su asistencia en las hojas de firmas habilitadas a tal efecto.

La simple asistencia a clase sin realizar ninguna de las dos prácticas de evaluación continua tendrá una valoración del 0% en la calificación final.

La realización de las pruebas de evaluación continua no tendrán carácter liberatorio a efectos del contenido del examen teórico-práctico.


Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo del Estudiante)

Tareas y actividades que realizará según distintos contextos profesionales (científico, profesional, institucional, social)

Tareas y actividades en un contexto científico:

- Búsqueda de información en bibliotecas, hemerotecas, recursos electrónicos, revistas, periódicos,etc.
- . Lectura de artículos académicos sobre el estado de la cuestión.

Tareas y actividades en un contexto profesional:

PÁGINA 5 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	OTk5NTY=	

- Asunción de roles de empleados, directores de empresa y directores de recursos humanos...
- Identificación y análisis de soluciones a problemas profesionales relacionados con la gestión de personal en una determinada empresa o sector de actividad basándose en la realización de casos, actividades o prácticas.

Tareas y actividades en un contexto institucional:

- Asunción de roles de empleados, directores de empresa y directores de recursos humanos en el proceso de enseñanza-aprendizaje teórico-práctico.
- Identificación y análisis de soluciones a problemas profesionales relacionados con la dirección y gestión de RRHH en una determinada empresa o sector de actividad basándose en la realización de casos, actividades o prácticas.

Tareas y actividades en un contexto social:

- Reuniones en grupo, presenciales y no presenciales.

Temporalización semanal de tareas y actividades (distribución de tiempos en distintas actividades y en presencialidad - no presencialidad)

1a SEMANA

Presentación de la asignatura. 1 hora teórica presencial.

Tema 1. El diseño de la política retributiva. 3 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

2a SEMANA

Tema 2: La equidad interna retributiva: valoración de puestos de trabajo. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

3a SEMANA

Tema 2: La equidad interna retributiva: valoración de puestos de trabajo. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

4a SEMANA

Tema 2: La equidad interna retributiva: valoración de puestos de trabajo. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

5a SEMANA

Tema 3: La competitividad externa retributiva: encuesta salarial. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

6a SEMANA


Tema 3: La competitividad externa retributiva: encuesta salarial. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

7a SEMANA

Tema 4: La estructura salarial. 4 horas teóricas presenciales.

PÁGINA 6 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.
Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales

8a SEMANA

Tema 4: La estructura salarial. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

9a SEMANA

Tema 5: La evaluación del rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

10a SEMANA

Tema 5: La evaluación del rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

11a SEMANA

Tema 5: La evaluación del rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

12a SEMANA

Tema 6: La retribución vinculada al rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

13a SEMANA

Tema 6: La retribución vinculada al rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

14a SEMANA

Tema 6: La retribución vinculada al rendimiento. 4 horas teóricas presenciales.

Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

15a SEMANA

Tema 6: La retribución vinculada al rendimiento. 2 horas teóricas presenciales.

Tema 7: Los beneficios sociales y los planes de retribución flexible. 2 horas teóricas presenciales.


Realización de lecturas casos u otras actividades prácticas. 1 hora práctica presencial.

Búsqueda de información, resolución de casos, realización de trabajos y/o estudio de los contenidos. 5 horas no presenciales.

Recursos que tendrá que utilizar adecuadamente en cada uno de los contextos profesionales.

Recursos que tendrá que utilizar adecuadamente en cada uno de los contextos profesionales

- Material docente elaborado por el profesor.
- * Bibliotecas y hemerotecas.
- Recursos bibliográficos electrónicos en la ULPGC.

PÁGINA 7 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

- Ordenadores, software e Internet en los laboratorios informáticos de la ULPGC o en los propios de los estudiantes.

* Campus Virtual.

Resultados de aprendizaje que tendrá que alcanzar al finalizar las distintas tareas.

Al finalizar con éxito esta asignatura, se espera que el estudiante sea capaz de:

R1. Realizar, desde un punto de vista multidisciplinar, diagnósticos de situación sobre las distintas áreas organizativas con carácter crítico (CGT1, CGT2, CGT4, CE3, CE6).

R2. Proponer medidas para resolver problemas organizativos relativos fundamentalmente al campo de la gestión empresarial en general y a la Dirección de Recursos Humanos en particular (CGT1, CGT2, CGT4, CE3, CE6, CE11, CE12).

R3. Participar como técnico en los diferentes procesos relacionados con la Dirección de Recursos Humanos (e.g., selección, formación, diseño de planes retributivos, evaluación del desempeño).(CGT1, CGT2, CGT4, CE3, CE6, CE11, CE12)

R4. Poder crear su propio negocio, en cualquiera de los ámbitos y sectores empresariales en general, y en particular en el asesoramiento en las disciplinas y perfiles propios del campo de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos. (CGT1, CGT2, CGT4, CE3, CE6, CE11, CE12)

R5. Profundizar en las diferentes técnicas que posibilitan una gestión eficaz de las organizaciones, tanto desde el punto de vista de la Dirección de los Recursos Humanos como del resto de los subsistemas organizativos. (CGT1, CE3, CE11, CE12)

Plan Tutorial

Atención presencial individualizada

La atención presencial personalizada mediante el sistema de tutorías se realizará en el horario previsto para ello. El profesor publicará al inicio del semestre su horario de tutorías en el tablón de anuncios de su despacho, en su Departamento y en el Campus Virtual de la asignatura.

Para ser atendido en tutorías, el estudiante deberá solicitar ésta mediante cita previa, con 48 horas de antelación, a través de la herramienta dispuesta para ello en el Campus Virtual de la asignatura.


El profesor dedicará 4 horas semanales de atención a tutorías.

Atención presencial a grupos de trabajo

La atención presencial a grupos de trabajo mediante el sistema de tutorías se realizará en el horario previsto para ello en el despacho del profesor o, según las necesidades, en el seminario o aula que se comunique previamente. Para ser atendido en tutorías, es preciso solicitar ésta mediante cita previa, con 48 horas de antelación, a través de la herramienta dispuesta para ello en el Campus Virtual de la asignatura.

Atención telefónica

La atención al estudiante se canalizará principalmente por las tutorías presenciales y virtuales.

PÁGINA 8 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	
		ID. FIRMA	
		OTk5NTY=	

Atención virtual (on-line)

El profesor realizará una atención individualizada al estudiante y/o a los distintos grupos a través de las herramientas disponibles en el Campus Virtual de la ULPGC, evitándose cualquier otro medio electrónico de comunicación. En este sentido, el profesor no mantendrá comunicación con sus estudiantes a través del correo electrónico, ni siquiera el institucional.

Datos identificativos del profesorado que la imparte.

Datos identificativos del profesorado que la imparte

Domingo Manuel Verano Tacoronte	(COORDINADOR)
Departamento: 230 - ECONOMÍA Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	
Ámbito: 650 - Organización De Empresas	
Área: 650 - Organización De Empresas	
Despacho: ECONOMÍA Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	
Teléfono: 928458116	Correo Electrónico: domingo.verano@ulpgc.es

Bibliografía

[1 Básico] Dirección y gestión de recursos humanos.

Domingo Verano Tacoronte.
ULPGC, Vicerrectorado de Ordenación
Académica y EEES,, [Las Palmas de Gran Canaria] : (2008)
978-84-96971-27-1

[2 Básico] Evaluación y retribución de recursos humanos /

Domingo Verano Tacoronte.
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Académica,, Las
Palmas de Gran Canaria : (2014)
978-84-9042-142-0

[3 Recomendado] Compensation /


George T. Milkovich, Jerry M. Newman and Barry Gerhart.
McGraw-Hill Irwin,, New York : (2014) - (11ª ed., International ed.)
978-1-259-01080-4

[4 Recomendado] Gestión de recursos humanos /

Luis R. Gómez-Mejía ; David B. Balkin ; Robert L. Cardy.
Prentice-Hall,, Madrid : (2000) - (1ª ed. 6ª reimp.)
8489660107

[5 Recomendado] La gestión de los recursos humanos /McGraw-Hill,

Shimon Dolan, Randall S. Schuler, Ramón Valle Cabrera ; traductores, Isabel Ozores Santos, Eduardo Miño.
..T260:
(1999)
84-481-2427-8

PÁGINA 9 / 9	ID. DOCUMENTO mrR%eRyIIVeYcEuZBgXsA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		27/12/2016 10:28:00	OTk5NTY=	