



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2021/22

**41122 - EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS**

**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:**

**SUMMARY**

This course studies two essential aspects of Human Resources Management (HRM), such as the design of compensation systems and performance assessment. These aspects are key pieces of talent management in organizations and, therefore, in the success of the organization. Given that the students of the Degree in Labor Relations and Human Resources have as one of their profiles HRM, the understanding and putting into practice of this knowledge are crucial for their professional development.

The specific contents of this course are:

1. The design of the compensation policy
2. Compensation's internal equity: job evaluation and competence based pay
3. Compensation's external competitiveness: salary survey
4. Salary structure
5. Performance assessment
6. Performance based compensation
7. Employee benefits and flexible compensation plans

This course is directly related to "Planning, selection and training of Human Resources", since it takes up elements that were addressed in it and applies them to different practices that complete the HRM system in a company, and also feeds from basic aspects of Economics, Fundamentals of Business Economics, Work Psychology, Conflict Management and Labor Organization.

The contents studied can be complemented with those of the optional subject "Strategic Management of Human Resources", which provides a more global and directive perspective on the HR area in any organization.

Upon successful completion of this course, the student is expected to be able to:

- R1. Carry out, from a multidisciplinary point of view, situation diagnoses on the different organizational areas
- R2. Propose measures to solve organizational problems mainly related to the field of business management in general and to the HRM in particular
- R3. Participate as a technician in the different processes related to HRM (e.g., selection, training, design of compensation plans or performance assessment).

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 1 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

R4. Create his/her own business, in any of the areas and business sectors in general, and specifically advising in the field of Labor Relations and HRM.

R5. Deepen the different techniques that enable effective management of organizations, both from the point of view of the HRM and the rest of the organizational subsystems.

## REQUISITOS PREVIOS

No se exigen requisitos previos

## Plan de Enseñanza (Plan de trabajo del profesorado)

### 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; que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general y se suele encontrar a un nivel que se apoya en libros de texto actualizados.

CGT2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y la defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.


CGT3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CGT4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CGT5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

CGT7.- Capacidad para Trabajar en equipo, como experto en el ámbito de aplicación y en tareas interdisciplinarias, 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.

CGT 8.- Conocer 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.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 2 / 12	ID. Documento dsHtwreQEVEQmsFaFUhvzgSS	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

CE 2.- Capacidad para analizar críticamente las situaciones jurídicas, organizativas, y psicosociales.

CE 4.- 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 de las habilidades orales y escritas propias de la profesión.

CE 7.- 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 8.- Capacidad para colaborar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas en la planificación de los Recursos Humanos de una organización.

CE 9.- 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:

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)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 3 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

## 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. En caso de no presencialidad, se utilizarán los medios a distancia disponibles en la ULPGC, ya fuera a través de videoconferencia como de la preparación de videos docentes.
- Resolución de problemas y casos. En caso de que la asignatura se imparta de manera no presencial, estas actividades estarán disponibles en el Campus Virtual de la ULPGC y se discutirán y resolverán a través de ese canal.
- Prácticas en aula. En caso de que la asignatura se imparta de manera no presencial, estas prácticas estarán disponibles en el Campus Virtual de la ULPGC y se discutirán y resolverán a través de ese canal.
- Actividades en plataforma virtual, sitios web, etc.
- Tutorías presenciales y virtuales

### RELACIÓN DE LA METODOLOGÍA CON LAS COMPETENCIAS

- Las clases magistrales, tanto en su versión presencial como a través de la metodología no presencial, complementan, principalmente, la adquisición de competencias cognitivas, estimulando el razonamiento crítico en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.
- Las prácticas de aula, o su variante no presencial, 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, apotenciar 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, o su variante no presencial: 25%  
CGT1, CE2, CE8.
- Trabajo en grupo: 15%  
CGT2, CGT3, CGT4, CE4, CE6, CE9.
- Tutorías: 5%  
CGT3, CN1, CE8.
- Actividades de evaluación: 5%
- Trabajo autónomo del estudiante: 50%  
CGT5, CE6, CE8.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 4 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvzg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

## 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. En caso de docencia no presencial, la asistencia se valorará en función de la entrega o no de las actividades propuestas y del registro, por las vías disponibles en el Campus Virtual de la ULPGC, a las sesiones docentes síncronas.

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. En caso de docencia no presencial, la asistencia se valorará en función de la entrega o no de las actividades propuestas y del registro, por las vías que se establezcan, a las sesiones docentes síncronas.

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: prueba individual de evaluación continua y examen teórico-práctico.


### Sistemas de evaluación

#### A. Escenario de docencia presencial:

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 tipos de pruebas:
  - Prueba/as individual/es: respuesta a cuestionarios teórico-prácticos. 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:

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 5 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvzg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

- (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 la convocatoria ordinaria. En las convocatorias extraordinaria y especial, se realizará un examen que valdrá el 100% de la nota de la asignatura.

**B. Escenario de docencia no presencial:**

Las pruebas y exámenes se realizarán de forma online a través de los medios disponibles en la ULPGC. 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 tipos de pruebas:
  - Prueba/as individual/es: respuesta a cuestionarios teórico-prácticos. 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 de docencia, es decir, no se realizarán en período de exámenes.
- (b) su realización no es obligatoria ni recuperable.
- (c) la calificación obtenida en las dos pruebas de evaluación continua tendrá validez en la convocatoria ordinaria. En las convocatorias extraordinaria y especial, se realizará un examen que valdrá el 100% de la nota de la asignatura.


**C. Consideraciones generales para los dos escenarios**

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 que participan en programas oficiales de movilidad con reconocimiento académico coordinados por la ULPGC que coincidan en fecha con la docencia de la asignatura, quedan exentos de la asistencia a clase y del calendario de las pruebas de evaluación. Estos estudiantes realizarán un examen en el que podrán obtener el 100% de la calificación de la asignatura.

El alumnado que se encuentre en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria se les recuerda que podrán acogerse a lo estipulado en el Reglamento de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje, en especial al artículo 12 y 16. El procedimiento de evaluación es el que se describe en los mismos. En los artículos 16.6 y 16 Bis del Reglamento de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje, se señala que aquellos que hayan solicitado, por escrito, ser excluidos de la evaluación continua serán evaluados por un tribunal (art. 12.3, 5 y 6 de dicho Reglamento), debiendo suponer dicho examen el 100% de la calificación de la asignatura. En este sentido, los estudiantes tienen que solicitar, por escrito, dicha exclusión a la CAD del Centro, al inicio del curso académico. En todo caso, el estudiante en 7ª convocatoria que no haya solicitado expresamente la exclusión de la evaluación continua y no haya superado la totalidad de la asignatura por este procedimiento, deberá presentarse a un examen final de la asignatura completa en esa misma Convocatoria que será evaluado por un Tribunal conforme al artículo 12, apartados 5 y 6.

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.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 6 / 12	ID. Documento dsHtwreQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

## 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, que son de aplicación tanto en el escenario presencial como no presencial:

- Examen teórico-práctico escrito: 50%. CGT1, CGT2, CGT3, CGT5, CE8, CE9, CN1.
- Evaluación continua. Prueba colectiva: 25%; CN1, CGT2, CGT4, CE4, CE6, CE8, CE9.
- Evaluación continua. Prueba/as individual/es: 25%. CGT1, CGT2, CGT3, CGT5, CE2, CE4, 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 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. En el escenario de docencia no presencial, la asistencia se valorará en función de la entrega o no de las actividades propuestas y del registro, por las vías disponibles en el Campus Virtual de la ULPGC, a las sesiones docentes síncronas.

La simple asistencia a clase, ya sea en el escenario presencial o en el no presencial, sin realizar ninguna de las prácticas de evaluación continua tendrá una valoración del 0% en la calificación final.

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

## Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo de cada 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:

- 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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 7 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

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/o 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.

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.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 8 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvzgS\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

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.

La temporalización semanal de los temas se mantendrá en el escenario de docencia no presencial.

### 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.
- Ordenadores, software e Internet en los laboratorios informáticos de la ULPGC o en los propios de los estudiantes.
- \* Campus Virtual.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 9 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

## 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, CE2, 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, CE2, CE6, CE8, CE9).

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, CE2, CE6, CE8, CE9)

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, CE2, CE6, CE8, CE9)

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, CE2, CE8, CE9)

## Plan Tutorial

### Atención presencial individualizada (incluir las acciones dirigidas a estudiantes en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria)

#### Escenario presencial

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.

#### Escenario no presencial

La atención individualizada se realizará a través de los medios disponibles en el Campus Virtual, es decir, la Tutoría Virtual y el Foro de la asignatura. Asimismo, también se podrán utilizar los medios de los que la ULPGC disponga de licencia y sean accesibles por parte del profesor de la asignatura y de los estudiantes. Como excepción, en ningún caso se responderá a tutorías a través del correo electrónico, ni siquiera cuando el estudiante utilice su cuenta institucional ULPGC.

En cualquiera de los dos escenarios:


El profesor dedicará 6 horas semanales de atención a tutorías durante el período lectivo.

Los estudiantes que se encuentren en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria y hayan renunciado a la evaluación continua en los plazos establecidos al efecto, tienen derecho a un plan de acción tutorial en los términos recogidos en el Plan de Acción Tutorial de la Facultad de Ciencias Jurídicas disponible en la página web de la Facultad en el apartado Estudiantes.

#### Propuesta de plan tutorial

El alumnado que se encuentre en 5º, 6º y 7º convocatoria, una vez seguido el procedimiento recogido en el artículo 16 Y 16 bis, del Reglamento de Evaluación de los resultados de Aprendizaje puede acogerse al siguiente plan tutorial:

1. Solicitar por correo electrónico cita con el profesor para personalizar el plan de trabajo acorde

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 10 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

con las necesidades del alumnado.

2. Reuniones de tutorías individuales mensuales, donde se trabajarán los diferentes contenidos de la asignatura, así como las estrategias de abordaje de la evaluación, y las condiciones del plan de trabajo desarrollado por el profesorado en cada caso.

3. El alumnado asistirá a todas las reuniones planificadas inicialmente en el plan de trabajo a seguir, y desarrollará las acciones recogidas en dicho plan hasta la convocatoria del examen. La ausencia injustificada a alguna de ellas se considerará que renuncia al plan diseñado.

Este mismo plan de trabajo se aplicará a los alumnos con prórroga de matrícula por bajo rendimiento y para los estudiantes de retorno, según se recoge en el Plan de Acción Tutorial de la Facultad de Ciencias Jurídicas, en el apartado 3.

### Atención presencial a grupos de trabajo

#### Escenario presencial

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.

#### Escenario no presencial

La atención a grupos de trabajo se realizará a través de los medios disponibles en el Campus Virtual, es decir, la Tutoría Virtual y el Foro de la asignatura. Asimismo, también se podrán utilizar los medios de los que la ULPGC disponga de licencia y sean accesibles por parte del profesor de la asignatura y de los estudiantes. Como excepción, en ningún caso se responderá a tutorías a través del correo electrónico, ni siquiera cuando el estudiante utilice su cuenta institucional ULPGC.

### Atención telefónica

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


### Atención virtual (on-line)

Tanto la atención virtual individualizada como la atención virtual a grupos de trabajo se realizará a través de los medios disponibles en el Campus Virtual, es decir, la Tutoría Virtual y el Foro de la asignatura. Asimismo, también se podrán utilizar los medios de los que la ULPGC disponga de licencia y sean accesibles por parte del profesor de la asignatura y de los estudiantes. Como excepción, en ningún caso se responderá a tutorías a través del correo electrónico, ni siquiera cuando el estudiante utilice su cuenta institucional ULPGC.

### Datos identificativos del profesorado que la imparte.

### Datos identificativos del profesorado que la imparte

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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 11 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvgz\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	

**Dr./Dra. Silvia Sosa Cabrera**

**Departamento:** 230 - ECONOMÍA Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**Ámbito:** 650 - Organización De Empresas

**Área:** 650 - Organización De Empresas

**Despacho:** ECONOMÍA Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

**Teléfono:** 928458645 **Correo Electrónico:** silvia.sosa@ulpgc.es

## Bibliografía

### [1 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

### [2 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

### [3 Recomendado] Dirección de recursos humanos /

*Luis R. Gómez-Mejía ; David B. Balkin ; Robert L. Cardy.*

*Pearson,, Madrid : (2016) - (8ª ed.)*


978-84-9035-298-4

### [4 Recomendado] La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI /

*Simon L. Dolan, Ramón Valle Cabrera, Álvaro López Cabrales ; [prólogo a cargo de Dave Ulrich].*

*McGraw-Hill Educación,, Madrid : (2014)*

978-84-481-8590-9

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 12 / 12	ID. Documento dsHtwreEQEVQmsFaFUhvzg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma Pendiente	