

Titulación

Código: G3111V01 **Nome:** Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos [L] **Data publicación BOE:** 29/09/2011

Contido

Código: G3111424 **Nome:** Planificación e Valoración de Cadros de Persoal **Ano Académico :** 2023/2024

Créditos ECTS: 6.00

Carácter: Obrigatorio **Convocatoria:** 1º Semestre de Titulacións de Grao/Máster

Datas de Aprobación

Data aprobación Organización de Empresas e Comercialización: 24/05/2023

Profesorado do Contido

Nome	Categoría	Función
Díaz Alonso, Rosa		Profesor/a

Obxectivos da materia

Posto que organizacións e empresas están formadas por persoas que realizan actividades, os recursos humanos son factor determinante da súa eficacia, eficiencia e competitividade. En consecuencia, un Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos debe necesariamente poñer atención ao estudo deste factor.

Nesta materia, dende a área de Coñecemento de Organización de Empresas, adoptamos unha óptica de Xestión, centrándonos nos procesos de xestión que se desenvolven nas empresas coa intención de incrementar a súa eficiencia. Co desenvolvemento do programa que se presenta preténdese, con carácter xeral:

1. Recoñecer como a xestión dos recursos humanos, como disciplina, integra achegas procedentes doutras disciplinas e desenvolve un corpo de coñecemento propio cunha utilidade práctica de cara á dirección e xestión de calquera tipo de organización.
2. Que coa formación recibida, o alumnado sexa capaz de adaptarse ás diferentes postos que ocupe na organización.
3. Que o alumnado comprenda a importancia dos recursos humanos como un recurso complexo, dinámico e difícil de xestionar no contexto da organización e o ámbito no que opera, e como pode chegar a ser un recurso estratéxico para as organizacións.
4. Transmitir estímulos abondo para que desenvolvan dunha forma permanente os mecanismos de actualización de coñecementos empresariais e de xestión que precisarán para realizar o seu traballo de forma eficiente.

Como obxectivos específicos, destacamos os seguintes:

1. Aproximación ao coñecemento das funcións, competencias, actuacións etc, dun departamento de Dirección e Xestión de Recursos Humanos.
2. Desenvolver e aplicar técnicas de análise e xestión de Recursos Humanos.
3. Situar o alumnado na realidade cotiá dos Recursos Humanos para facilitar a súa inserción laboral.

Contidos

TEMA 1. - INTRODUCCIÓN Á DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1.- Evolución da función de recursos humanos
 - 1.1.1.- Enfoque tradicional
 - 1.1.2.- Enfoque estratéxico
- 1.2.- A xestión de recursos humanos
 - 1.2.1.- Obxectivos da xestión de recursos humanos.
 - 1.2.2.- O departamento e o director de recursos humanos
- 1.3.- Tendencias e retos para a dirección de recursos humanos.

TEMA 2. - A PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1.- A planificación de recursos humanos. Concepto e importancia.
- 2.2.- O proceso de planificación de recursos humanos.
Etapas do proceso de planificación.
- 2.3.- Plans de recursos humanos.
- 2.4.- O proceso de planificación de plantillas .
- 2.5.- Tendencias na planificación de recursos humanos
- 2.6.- Os sistemas de información de recursos humanos.

TEMA 3. - METÓDOS DE EVALUACIÓN DOS POSTOS DE TRABAJO

- 3.1.- Concepto e importancia da análise de postos de traballo
- 3.2.- Descrición de postos de traballo
- 3.3.- Definición dos comportamentos necesarios para a realización dos traballos.
- 3.4.- Modalidades no deseño de postos de traballo
- 3.5.- Flexibilidade e deseño de postos
- 3.5.1.- A flexibilidade organizativa: concepto e tipos
- 3.5.2.- Flexibilidade e deseño de postos: o ordenamento do tempo de traballo

TEMA 4. - A REMUNERACIÓN E A SÚA CONSISTENCIA INTERNA

- 4.1.- Importancia e significado das retribucións
- 4.2.- Distintas percepcións das remuneracións
- 4.3.- O modelo de retribución.
- 4.4.- Condicionantes do modelo retributivo.
- 4.5.- A consistencia interna e o modelo retributivo.
- 4.6.- A valoración de postos
- 4.6.1.- Métodos de valoración de postos.

TEMA 5. - A REMUNERACIÓN E A SÚA COMPETITIVIDADE EXTERNA

- 5.1.- A competitividade externa e o modelo retributivo
- 5.1.1.- Factores determinantes da competitividade externa
- 5.2.- O nivel salarial
- 5.3.- A estrutura retributiva
- 5.3.1.- Criterios de elección.
- 5.3.2.- Métodos de determinación dos intervalos retributivos.

Bibliografía básica e complementaria

Básica:

- Aguirre de Mena, Juan Martín; Andrés Reina, María Paz; Rodríguez Rodríguez, José; Tous Zamora, Dolores, 2000. Dirección y gestión de personal, Pirámide, Madrid.
- De la Calle Duran, M^a del Carmen y Ortiz de Urbina Criado, Marta, 2018. Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación, D.L., Madrid. (3^a Edición).
- Dolan, Simon L ; Valle Cabrera, Ramón; López Cabrales, Alvaro, 2014, La Gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI., McGraw-Hill, D.L., Madrid.
- Albizu Gallastegui, Eneka y Landeta Rodríguez, Jon, 2011. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Teoría y Práctica. PIRAMIDE. Madrid. (2^a Edición).
- Gomez Mejia, Luis R.; Balkin, David B. y Cardy, Robert L., (2016), Dirección de Recursos Humanos, Pearson, Madrid. (8^a edición).
- Puchol, Luis, 2007. Dirección y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos. Madrid. (7^a Edición).

Complementaria:

- Claver Cortés, Enrique; Gascó Gascó, José Luís; Llopis Taverner, Juan, 1995. Los recursos humanos en la empresa: un enfoque directivo. Cívitas. Madrid.
- Claver Cortés, Enrique; Gascó Gascó, José Luís; Llopis Taverner, Juan, 2000. Conceptos Aplicados de Dirección de Recursos Humanos. Guía Práctica de Desarrollo Profesional. Cívitas. Madrid.
- Delgado Gonzalez, Susana y Ena Ventura, Belén, 2005. Recursos Humanos. Thomson Paraninfo, Madrid. (2^a Edición).
- Gratton, Lynda, 2001. Estrategias de capital humano. Cómo situar a las personas en el corazón de la empresa. Prentice may. Madrid.
- Ulrich, Dave; Losey, Mike R.; Lake, G., 1998. El futuro de la dirección de recursos humanos. Gestión 2000 S.A. (Aedipe). Barcelona.
- Aragon Sanchez, Antonio; Valle Cabrera, Ramón, 2003. La gestión estratégica de los recursos humanos. Prentice Hall, D.L., Madrid.

Competencias

Así mesmo, a materia ten como obxectivo desenvolver as seguintes competencias: 1. Razoamento: integración da información; toma de decisións; orientación a resultados; automotivación; negociación; iniciativa; traballo en equipo; flexibilidade; conciencia de valores éticos.

2. Traballo en equipo: Integración da información; responsabilidade; habilidades comunicativas; comprensión; planificación; negociación; autoconfianza; flexibilidade.

3. Discusión da información de actualidade: Análise crítica; integración de información; automotivación; comprensión; comprensión interpersoal; iniciativa.

4. Investigación documental: Iniciativa; capacidade de busca; automotivación; autoconfianza; planificación; integración da información; orientación a resultados; capacidade de síntese.

Metodoloxía da ensinanza

As clases terán un contido teórico, pero gran parte delas desenvolveranse sobre a base da discusión e debate de casos, lecturas e temas de actualidade. En todo momento se busca a participación e implicación do alumnado tratando de facer o ensino o máis dinámico.

A ensinanza da materia divídese en dous grandes apartados: as clases de carácter teórico ou expositivas, nas que o profesor adquire o principal protagonismo a través da clase maxistral e as clases interactivas, de carácter práctico, nas que o alumnado realizará e protagonizará exposicións, comentarios, discusións, exercicios e análise de casos.

As clases expositivas terán carácter presencial. O profesor explicará na aula os conceptos e procesos básicos da materia, debendo o alumnado, posteriormente, complementar tales explicacións coa utilización dos materiais de traballo e manuais recomendados en cada caso.

Nas clases interactivas, que tamén terán carácter presencial, o alumnado deberá demostrar a adquisición ou posesión de certas competencias que se pretenden avaliar na asignatura. O desenrolo das clases interactivas tentará de complementar, de xeito práctico, o visto nas de tipo expositivo. Para elo, o alumnado deberá resolver diferentes exercicios e casos, exporá temas e realizará diferentes aportacións persoais solicitadas polo profesor. Os exercicios e casos serán realizados na aula, de modo síncrono e, nalgúns casos, deberán realizarse fora da aula, de xeito asíncrono.

O alumnado contará, como apoio complementario á docencia, cun aula virtual, á que poderán acceder todo-los matriculados oficialmente na materia. Esta aula será unha ferramenta de uso obrigado polo alumnado, pois na mesma atopará materiais de diferente tipo, necesarios para a preparación da materia, será empregada como plataforma para contactar co profesor, para facer consultas ou para acceder ás presentacións e materiais de cada tema, ós enunciados e contidos dos traballos e exercicios a realizar, así como para entregar as solucións ó profesor.

Os horarios das clases serán os programados e publicados pola facultade, así como as aulas onde se impartirá a docencia.

O profesor realizará as titorías no despacho nº 36 da facultade, de xeito presencial. Excepcionalmente, en casos xustificadas e a petición do alumnado, poderían ser realizadas de xeito virtual a través da plataforma Teams.

Sistema de avaliación da aprendizaxe

A cualificación final do alumnado será o resultado de dúas valoracións diferentes:

Os coñecementos, valorados mediante o exame final da materia que terá formato test ,con diferentes modalidades de preguntas, con varias opcións de resposta.

Realizarase un único exame final, de carácter presencial, en cada unha das oportunidades, nas datas oficiais aprobadas pola Xunta de Centro, ó que poderá presentarse todo o alumnado matriculado na materia, sen condicións previas de ningún tipo.

A participación e as intervencións nas clases interactivas, a resolución de exercicios e casos, a presentación de traballos e outras actividades vinculadas. Precisarase, para elo, da asistencia e a participación activa, o que permitirá avaliar, de xeito continuo (avaliación continua), as actitudes e capacidades de cada alumno. Para poder ser avaliado nas clases interactivas, o alumnado deberá asistir como mínimo a un 70% das sesións, salvo que, por causa xustificada, teña permiso do profesorado para asistir a un menor número de sesións, ou porque lle sexa concedida a dispensa de asistencia a clases pola Xunta de

Facultade.

Na cualificación final da materia, o resultado do exame suporá, como máximo, un 70% (nota máxima: 7) e a participación, avaliación na aula, exposicións, resolución de casos, así como os traballos realizados, como máximo un 30% (nota máxima: 3), sendo imprescindible acadar una nota mínima de 2,8 (sobre 7) para poder engadir as demais calificacións.

En caso de dispensa de asistencia, o alumnado deberá poñerse en contacto co profesor o mais axiña posible, para recibir as oportunas instrucións. Este tipo de alumnado será avaliado en base ó resultado obtido no exame final e ás solucións dos exercicios e casos que deberá entregar ó profesor antes da realización da proba final.

Para os casos de realización fraudulenta de exercicios ou probas será de aplicación o recollido na "Normativa de avaliación de rendemento académico dos estudantes e de revisión de cualificacións"

Tempo de estudos e de traballo persoal que debe dedicar un estudante para superala

A complexidade da materia é mínima, polo que non esixe un traballo ímprobo. De forma aproximada, establécense os seguintes tempos:

- Estudo. Entre dous e tres horas por clase teórica.

- Traballo persoal:

1. Un mínimo de media hora antes de cada clase (para revisar os contidos a desenvolver nestas).
2. Entre dous e tres horas para o desenvolvemento de casos prácticos.
3. Entre dous e tres horas para a resolución de exercicios.
4. Un mínimo dunha hora e máximo de catro para a elaboración de traballos/casos en grupo.
5. Así mesmo, o alumnado debería dedicar polo menos unha hora semanal a revisar os contidos e informacións da aula virtual.

Recomendacións para o estudo da materia

A asistencia a clases facilita en boa medida a comprensión da materia. Así mesmo, os casos e exercicios deben ser realizados conforme avance o desenvolvemento desta, para poder cumprir co seu obxectivo de levar á práctica os contidos teóricos conforme se van introducindo.

A existencia dun curso de apoio virtual á docencia presencial será unha ferramenta moi útil para o alumnado, que deberá preocuparse por manterse ó día respecto dos contidos que no mesmo se introduzan, a medida que avance a asignatura. A axeitada utilización dos contidos do curso virtual pode facilitar a superación da materia.

En calquera caso, a asistencia a clase é un factor decisivo para afrontar con éxito o estudo e superación da materia. O curso virtual non substitúe, senón que complementa, á docencia presencial, particularmente no caso dun escenario de normalidade.