

Titulación

Código: G3111V01 **Nombre:** Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos [L] **Fecha publicación**
BOE: 29/09/2011

Asignatura

Código: G3111424 **Nombre:** Planificación e Valoración de Plantillas **Año Académico:** 2026/2027
Créditos ECTS: 6.00
Carácter: Obligatorio **Convocatoria:** 1º Semestre de Titulaciones de Grado/Máster

Fechas de Aprobación

Fecha de Aprobación del Centro: 11/06/2026
Fecha aprobación Organización de Empresas y Comercialización: 25/05/2026

Profesorado de la asignatura

Nombre	Función
Díaz Alonso, Rosa	Profesor/a

Objetivos de la asignatura

Puesto que organizaciones y empresas están formadas por personas que realizan actividades, los recursos humanos son factor determinante de su eficacia, eficiencia y competitividad. En consecuencia, un Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe necesariamente prestar atención al estudio de este factor.

En esta asignatura, desde el área de Conocimiento de Organización de Empresas, adoptamos una óptica de Gestión, centrándonos en los procesos de gestión que se desarrollan en las empresas con la intención de incrementar su eficiencia. Con el desarrollo del programa que se presenta se pretende, con carácter general:

1. Reconocer cómo la gestión de los recursos humanos, como disciplina, integra aportaciones procedentes de otras disciplinas y desarrolla un cuerpo de conocimiento propio con una utilidad práctica de cara a la dirección y gestión de cualquier tipo de organización.
2. Que, con la formación recibida, el alumnado sea capaz de adaptarse a los diferentes puestos que ocupe en la organización.
3. Que el alumnado comprenda la importancia de los recursos humanos como un recurso complejo, dinámico y difícil de gestionar en el contexto de la organización y el entorno en el que opera, y cómo puede llegar a ser un recurso estratégico para las organizaciones.
4. Transmitir estímulos suficientes para que desarrollen de una forma permanente los mecanismos de actualización de conocimientos empresariales y de gestión que precisarán para realizar su trabajo de forma eficiente.

Como objetivos específicos, destacamos los siguientes:

1. Aproximación al conocimiento de las funciones, competencias, actuaciones etc, de un departamento de Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
2. Desarrollar y aplicar técnicas de análisis y gestión de Recursos Humanos.
3. Situar al alumnado en la realidad cotidiana de los Recursos Humanos para facilitar su inserción laboral.

Contenidos

TEMA 1.- INTRODUCCIÓN A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 1.1.- Evolución de la función de recursos humanos
 - 1.1.1.- Enfoque tradicional
 - 1.1.2.- Enfoque estratégico
- 1.2.- La gestión de recursos humanos:
 - 1.2.1.- Objetivos de la gestión de recursos humanos.
 - 1.2.2.- El departamento y el director de recursos humanos
- 1.3.- Tendencias y retos para la dirección de recursos humanos.

TEMA 2.- LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.1.- La planificación de recursos humanos. Concepto e importancia.
- 2.2.- El proceso de planificación de los recursos humanos.
Etapas del proceso de planificación.
- 2.3 Planes de recursos humanos.
- 2.4- El proceso de planificación de plantillas.
- 2.5- Tendencias en la planificación de los recursos humanos
- 2.6.- Los sistemas de información de recursos humanos.

TEMA 3.- MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS.

- 3.1.- Concepto e importancia del análisis de puestos.
- 3.2.- Descripción de puestos de trabajo.
- 3.3.- Definición de los comportamientos necesarios para desempeñar los puestos de trabajo.
- 3.4.- Modalidades en el diseño de puestos de trabajo
- 3.5.- Flexibilidad y diseño de puestos
 - 3.5.1.- La flexibilidad organizativa: concepto y tipos
 - 3.5.2.- Flexibilidad y diseño de puestos: el ordenamiento del tiempo de trabajo

TEMA 4.- LA REMUNERACIÓN Y SU CONSISTENCIA INTERNA

- 4.1.- Importancia y significado de las retribuciones
- 4.2.- Distintas percepciones de las remuneraciones
- 4.3.- El modelo de retribución.
- 4.4.- Condicionantes del modelo retributivo.
- 4.5.- La consistencia interna y el modelo retributivo.
- 4.6.- La valoración de puestos: Métodos.

TEMA 5.- LA REMUNERACIÓN Y SU COMPETITIVIDAD EXTERNA

- 5.1.- La competitividad externa y el modelo retributivo.
- 5.2.- Factores determinantes de la competitividad externa.
- 5.3.- El nivel salarial.
- 5.4.- La estructura retributiva.
 - 5.4.1.- Criterios de elección.
 - 5.4.2.- Métodos de determinación de los intervalos retributivos.

TEMA 6.- EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y EL RECONOCIMIENTO DE LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES

- 6.1.- Concepto de equidad.
- 6.2.- Retribución basada en el rendimiento.
- 6.3.- Planes de incentivos individuales: tipos
 - 6.3.1.- Ventajas y desventajas de los planes de incentivos individuales.
- 6.4.- Planes de incentivos en equipo: tipos
 - 6.4.1.- Comparación entre planes de incentivos individuales y de equipo.
 - 6.4.2.- Ventajas y desventajas de los planes de incentivos de equipo.
- 6.5.- Los incentivos a largo plazo.

Bibliografía básica y complementaria

BIBLIOGRAFIA

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. (3ª Edición).
- Dolan, Simón 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, D.L. Madrid (2ª Edición).
- Gómez Mejía, Luis R.; Balkin, David B. y Cardy, Robert L., (2016), Dirección de Recursos Humanos, Pearson, Madrid (8ª edición).
- Puchol, Luis, 2007. Dirección y gestión de recursos humanos. Díaz de Santos. Madrid. (7ª Ed.)

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 González, Susana y Ena Ventura, Belén, 2005. Recursos Humanos. Thomson Paraninfo. Madrid. (2ª Ed.)
- 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.

Además de la bibliografía aquí reseñada, en cada tema se irá recomendando otra bibliografía complementaria.

Competencias

Asimismo, la asignatura tiene como objetivo desarrollar las siguientes competencias: 1. Razonamiento: integración de la información; toma de decisiones; orientación a resultados; automotivación; negociación; iniciativa; trabajo en equipo; flexibilidad; conciencia de valores éticos.

2. Trabajo en equipo: Integración de la información; responsabilidad; habilidades comunicativas; comprensión; planificación; negociación; autoconfianza; flexibilidad.

3. Discusión de la información de actualidad: Análisis crítico; integración de información; automotivación; comprensión; comprensión interpersonal; iniciativa.

4. Investigación documental: Iniciativa; capacidad de búsqueda; automotivación; autoconfianza; planificación; integración de la información; orientación a resultados; capacidad de síntesis.

Metodología de la enseñanza

Las clases tendrán un contenido teórico, pero gran parte de ellas se desarrollarán en base a la discusión y debate de casos, lecturas y temas de actualidad. En todo momento se busca la participación e implicación del alumnado tratando de hacer la enseñanza lo más dinámica posible.

La enseñanza de la materia se divide en dos grandes apartados: las clases de carácter teórico o expositivas, en las que el profesor adquiere el principal protagonismo a través de la clase magistral; y las clases interactivas, de carácter práctico, en las que el alumnado realizará y protagonizará exposiciones, comentarios, discusiones, ejercicios y análisis de casos.

Las clases expositivas tendrán carácter presencial. El profesor explicará en el aula los conceptos y procesos básicos de la materia, debiendo el alumnado, posteriormente, complementar tales explicaciones con la utilización de los materiales de trabajo y manuales recomendados en cada caso.

En las clases interactivas, que también tendrán carácter presencial, el alumnado deberá demostrar la adquisición o posesión de ciertas competencias que se pretenden evaluar en la asignatura. El desarrollo de las clases interactivas complementará, de manera práctica, lo visto en las de tipo expositivo. Para ello, el alumnado deberá resolver diferentes ejercicios y casos, expondrá temas y realizará diferentes aportaciones personales solicitadas por el profesor. Los ejercicios y casos serán realizados en el aula, de modo síncrono y, en algunos casos, deberán realizarse habia sido del aula, de manera asíncrona. El alumnado contará, como apoyo complementario a la docencia, con un aula virtual, a la que podrán acceder todos los matriculados oficialmente en la materia. Este aula será una herramienta de uso obligatorio para el alumnado, pues en ella encontrará materiales de diferente tipo, necesarios para la preparación de la materia, será empleada como plataforma para contactar con el profesor, hacer consultas o para acceder a las presentaciones y materiales de cada tema, a los enunciados y contenidos de los trabajos y ejercicios a realizar, así como para entregar las soluciones al profesor.

Los horarios de las clases serán los programados y publicados por la facultad, así como las aulas donde se impartirá la docencia.

La profesora realizará las tutorías en el despacho nº 36 de la facultad, de manera presencial. Excepcionalmente, en casos justificados y la petición del alumnado, podrían ser realizadas de manera virtual a través de la plataforma Teams.

Sistema de evaluación

La calificación final del alumnado será el resultado de dos valoraciones diferentes:

Los conocimientos serán valorados mediante el examen final de la materia de formato test con diferentes modalidades de preguntas y con varias opciones de respuesta.

Se realizará un único examen final, de carácter presencial, en cada una de las oportunidades, en las fechas oficiales aprobadas por la Xunta de Centro, al que podrá presentarse todo el alumnado matriculado en la materia, sin condiciones previas de ningún tipo.

La participación y las intervenciones en las clases interactivas, la resolución de ejercicios y casos, la presentación de trabajos y otras actividades vinculadas. Se precisará, para ello, de la asistencia y la participación activa, lo que permitirá evaluar, de manera continua (evaluación continua), las actitudes y capacidades de cada alumno. Para poder ser evaluado en las clases interactivas, el alumnado deberá asistir como mínimo a un 70% de las sesiones, salvo que, por causa justificada, tenga permiso del profesorado para asistir a un menor número de sesiones, o porque le sea concedida la dispensa de asistencia a clase por la Xunta de Facultad.

En la calificación final de la materia, el resultado del examen supondrá, como máximo, un 70% (nota máxima: 7) y la participación, evaluación en el aula, exposiciones, resolución de casos, así como los trabajos realizados, como máximo un 30% (nota máxima: 3).

Para superar la materia, la suma de las dos calificaciones deberá ser igual o mayor que 5, siendo imprescindible alcanzar una nota mínima de 2,8 (sobre 7) en el examen final para sumar las demás calificaciones.

En caso de dispensa de asistencia, el alumnado deberá ponerse en contacto con el profesor a la mayor brevedad posible, para recibir las oportunas instrucciones. Este tipo de alumnado será evaluado en base al resultado obtenido en el examen final y a las soluciones de los ejercicios y casos que deberá entregar al profesor antes de la realización de la prueba final. Para los casos de realización fraudulenta de ejercicios o pruebas será de aplicación el recogido en la "Normativa de evaluación de rendimiento académico de los estudiantes y de revisión de calificaciones".

Tiempo de estudio y trabajo personal

La complejidad de la asignatura es mínima, por lo que no exige un trabajo ímprobo. De forma aproximada, se establecen los siguientes tiempos:

- Estudio. Entre dos y tres horas por clase teórica.
- Trabajo personal:

1. Un mínimo de media hora antes de cada clase (para revisar los contenidos a desarrollar en las mismas).
2. Entre dos y tres horas para el desarrollo de casos prácticos.
3. Entre dos y tres horas para la resolución de ejercicios.
4. Un mínimo de una hora y máximo de cuatro para la elaboración de trabajos/casos en grupo.

Recomendaciones para el estudio de la asignatura

La asistencia a clases facilita en gran medida la comprensión de la asignatura. Asimismo, los casos y ejercicios deben ser realizados conforme avance el desarrollo de ésta, para poder cumplir con su objetivo de llevar a la práctica los contenidos teóricos conforme se van introduciendo.

La existencia de un curso de apoyo virtual a la docencia presencial será una herramienta muy útil para el alumnado, que deberá preocuparse por mantenerse al día respecto de los contenidos que en el mismo se introduzcan, a medida que avance la asignatura. La idónea utilización de los contenidos del curso virtual puede facilitar la superación de la materia.

En cualquier caso, la asistencia a clase es un factor decisivo para afrontar con éxito el estudio y superación de la materia. El curso virtual no sustituye, sino que complementa, a la docencia presencial, particularmente en el caso de un escenario de normalidad.