FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	35865
Nombre	Incentivos y Sistemas de Remuneración
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	4.5
Curso académico	2022 - 2023

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	4	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	38 - Mercado Laboral y Comportamiento Económico	Optativa

Coordinación

Nombre	Departamento
PEÑARRUBIA CARRION, CONCEPCION	10 - Análisis Económico

RESUMEN

Esta asignatura de carácter optativo se imparte en el primer semestre de cuarto curso de GADE dentro de la mención en Dirección de Recursos Humanos. La materia a la que corresponde esta asignatura comprende, además de la asignatura de Incentivos y sistemas de remuneración, la asignatura de Economía del trabajo y la asignatura de Técnicas de negociación y sus aplicaciones económicas.

Este curso está diseñado con el objetivo de permitir al estudiante el aprendizaje y la aplicación de ideas de microeconomía y de la teoría de los incentivos, así como el conocimiento de principios que serán de gran utilidad a lo largo de su trayectoria profesional. A lo largo de este curso se presentará una visión panorámica, estratégica y analítica de las políticas de recursos humanos. Una teoría que relacione la remuneración del empleado con su rendimiento es relevante para diseñar instrumentos que motiven al trabajador. Por tanto, los principales factores que se analizarán son aquellos sobre los que los directivos ejercen un gran control: la información, las decisiones y los incentivos.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Para afrontar con éxito esta asignatura, es conveniente que el estudiante cuente con un nivel de matemáticas básico (resolver ecuaciones con una/dos incógnitas y derivadas parciales básicas) así como una familiarización con la representación de funciones. Asimismo, para el seguimiento y aprovechamiento de esta asignatura se requieren los conocimientos adquiridos en la asignatura de microeconomía cursada en el segundo semestre del primer año de la titulación.

COMPETENCIAS

1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organización y planificación.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
- Capacidad para utilizar las TICs en el ámbito de estudio.
- Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.
- Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.
- Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Gestionar el tiempo de modo efectivo.
- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.
- Motivación por la calidad.

- Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.
- Capacidad para coordinar actividades.
- Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido, así como entender las instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.
- Saber realizar diagnósticos estratégicos en entornos complejos e inciertos, utilizando las metodologías adecuadas para resolverlos.
- Capacidad para tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre.
- Capacidad para aplicar métodos analíticos y matemáticos para el análisis de los problemas económicos y empresariales.
- Capacidad para expresarse en lenguajes formales, gráficos y simbólicos.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los resultados esperados del aprendizaje de la asignatura Incentivos y sistemas de remuneración son los siguientes:

- Evaluar el trabajo y esfuerzo de otras personas. Asumir responsbilidades.

- Trabajar en equipo de un modo eficaz.

- Entender la política de personal como un proceso: la selección de personal, la inversión en su cualificaciones y la gestión de la rotación de los empleados.

- Cómo evaluar el rendimiento del empleado y cómo se puede ligar esa evaluación a las recompensas para conseguir un rendimiento mayor.

- Conocer los problemas que surgen habitualmente para aplicar la remuneración basada en el rendimiento.

- Recopilar bibliografía, estructurarla e interpretarla a partir de conocimientos teóricos.

- Plantear objetivos claros, realizables, específicos y medibles.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Cómo establecer unas normas de contratación

1.1. Ejemplo: contratar a trabajadores de riesgo.
1.2. Establecer unas normas de contratación.
1.3. Tomar decisiones con información imperfecta.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 1

2. La selección de personal

2.1. Seleccionar a los candidatos al empleo.
2.2. Señales.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 2

3. La formación

3.1. Inversión en educación.
3.2. Reparto de las rentas económicas y remuneración
3.3. Contratos implícitos.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 3

4. Gestión de la rotación

4.1. Estrategias de retención.
4.2. Pujar por los empleados.
4.3. Despidos ordinarios y despidos pactados.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap.4

5. Evaluación del rendimiento

5.1. Medición cuantitativa del rendimiento.
5.2. Evaluación subjetiva.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap.9

6. Recompensar el rendimiento

6.1. ¿Cuántos incentivos deben darse?
6.2. La remuneración basada en el rendimiento: ejemplos.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 10

7. Equipos e incentivos en grupos

7.1. Introducción.
7.2. El problema de la producción en equipos.
7.3. Normas de equipo como solución al problema de producción en equipos.
7.4. Equipos en la realidad.

Bibliografía básica: Pietro Garibaldi, cap. 13

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	15,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	8,00	0
Estudio y trabajo autónomo	30,00	0
Preparación de clases de teoría	15,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	10,00	0
TOTAL	**108,00**	

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología para impartir la asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración*, tanto en las clases teóricas como prácticas, irá orientada a combinar la capacidad de trabajo individual con la de trabajo en equipo. De forma más precisa, la metodología a utilizar puede describirse como sigue:

- En las clases teóricas el profesor explicará los contenidos principales de la asignatura y solucionará las dudas que los estudiantes planteen durante el desarrollo de la clase. El profesor podrá combinar sus explicaciones con la participación activa de los estudiantes. Se pretende que el estudiante desarrolle tanto su capacidad de trabajo autónomo (el trabajo previo a la clase) como su capacidad de comunicación oral y escrita (planteando sus dudas sobre el tema en público y/o resolviendo por escrito las cuestiones que se le han planteado). El estudio previo y/o posterior al desarrollo de los contenidos teóricos podrá dar lugar a "entregas" o "pruebas" que serán objeto de evaluación continua
por parte del profesor a lo largo del semestre.

- Para las clases prácticas los estudiantes prepararán un conjunto de ejercicios y/o casos prácticos que se trabajarán en el aula. Se pretende
que el estudiante desarrolle su capacidad de organizar formas de trabajo en grupo, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, cordinación de actividades y búsqueda de información en fuentes fiables. Las tareas planteadas, tanto individuales como conjuntas, podrán dar lugar a "entregas" que serán evaluadas por el profesor.

EVALUACIÓN

La asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración* se evaluará a partir de la consideración, por este orden de
relevancia, de los siguientes aspectos:

- Examen escrito realizado al final del curso que constará de preguntas teóricas y prácticas.

- Evaluación de las actividades desarrolladas por el alumnodurante el curso, a partir de la elaboración de trabajos y resolución de problemas.

- Evaluación continua del estudiante, basada en su participación e implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración,* la evaluación total se desglosa de la siguiente forma: un 80% de la nota global corresponde a la prueba de síntesis final y un 20% de la nota global corresponde a la evaluación de las distintas actividades desarrolladas a lo largo del curso y la participación activa del estudiante.

La prueba de síntesis final tiene carácter obligatorio y superarla es condición indispensable para aprobar la asignatura. Para superar la asignatura la calificación mínima en el cómputo global ha de ser de 5 puntos sobre 10. En caso de no realizar las tareas de evaluación
continua, el estudiante sólo podrá obtener los puntos de la prueba final (8 como máximo), y necesitaría obtener un 5 sobre 8 en dicha prueba para aprobar la asignatura.

En caso de no superar la prueba de síntesis, la nota que figurará en actas se determinará a partir de la suma ponderada de las puntuaciones obtenidas en evaluación continua y prueba de síntesis final sin que, en ningún caso, supere el 4.5 (suspenso).

REFERENCIAS

Básicas

- Economía de los recursos humanos en la práctica. Edward P. Lazear, Michael Gibbs. Ed. Antoni Bosch. 2ª edición.

Complementarias

- Personnel Economics in Imperfect Labour Markets. Pietro Garibaldi. Oxford University Press.