

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42742
Nom	Sistemes retributius
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2021 - 2022

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	3 - Funcions de la gestió de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
MARTINEZ TUR, VICENTE A.	306 - Psicologia Social
REVUELTO TABOADA, LORENZO	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

El mòdul pretén dotar als/as alumnes/as dels coneixements necessaris per a prendre decisions o actuar com a assessor extern en matèria de disseny de sistemes retributius, capaços de combinar motivació del personal i qualitat de vida laboral, amb l'eficàcia i eficiència imprescindibles per a garantir la competitivitat i sostenibilitat de les organitzacions.

CONEIXEMENTS PREVIS



Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Es requereixen coneixements bàsics sobre l'organització i les funcions de l'adreça de recursos humans, amb especial èmfasi en les qüestions relacionades amb la motivació en el treball.

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.



- Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.
- Que els/les estudiants siguen capaços de calcular i interpretar ràtios de productivitat, assessorant en la presa de decisions sobre aquest tema.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar, implantar i avaluar sistemes retributius.
- Que els/les estudiants siguen capaços de representar a l'organització en diferents àmbits de representació i negociació i particularment en la negociació col·lectiva.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

Els/les estudiants aprofundiran, en un nivell avançat, en els processos involucrats en les funcions de la gestió de recursos humans. Sabran utilitzar mètodes per a l'avaluació de l'acompliment i el disseny de sistemes retributius.

En particular, deurà:

1. Entendre el paper fonamental que juga el disseny del sistema de retribucions en el marc de l'estratègia organitzativa.
2. Comprendre les interrelacions existents entre el disseny del sistema retributiu i les altres funcions de recursos humans, especialment amb la valoració de llocs de treball, l'avaluació de l'acompliment i l'avaluació de competències.
3. Conèixer les principals opcions existents en matèria de sistemes retributius que *abracen retribucions en funció del lloc, l'individu i el rendiment o acompliment.
4. Conèixer les principals fonts d'informació que pot utilitzar el responsable a l'hora de recaptar informació per a la presa de decisions en matèria de retribucions.
5. Ser capaç d'analitzar i resoldre un problema concret en matèria de retribucions, sense perdre la perspectiva estratègica de mitjà i llarg termini, al mateix temps que s'intenten compatibilitzar equitat interna, externa i individual.
6. Ser capaç d'elaborar un informe fonamentant adequadament les seues decisions com a responsable de la funció, o les recomanacions que faria com a assessor extern de l'organització.
7. Planificar de manera coherent el procés d'implantació d'un nou sistema retributiu, anticipant els possibles inconvenients per a gestionar el canvi adequadament.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS



1. Introducció al sistema de retribució

S'analitza la importància del sistema de retribució en el marc de la direcció de l'organització i dels seus recursos humans. El contracte psicològic. S'introdueixen els conceptes d'equitat interna, externa i individual.

2. Instruments de retribució

Revisió dels principals instruments de retribució. Retribució intrínseca i extrínseca, financera i no financera, directa i indirecta. Retribució fixa versus variable, beneficis socials i retribucions en espècie

3. Model de retribució

Anàlisi de les polítiques de compensació. Consistència o equitat interna. Competitivitat o equitat externa. Valoració de llocs de treball. Avaluació de la contribució de l'empleat. Administració del programa.

4. Estratègia organitzativa i sistema retributiu

Models de coherència entre estratègia corporativa i sistema de retribució. Models de coherència entre estratègia competitiva i sistema de retribució. Consistència interna de les polítiques i pràctiques retributives amb les altres polítiques i pràctiques de recursos humans.

VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	18,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Pràctiques en aula	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	20,00	0
Elaboració de treballs individuals	15,00	0
Lectures de material complementari	10,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia docent combina la classe magistral amb sessions més participatives plantejades sobre la base de l'anàlisi de casos concrets i la realització de practiques el més properes a la realitat possibles.

Aqueixes sessions es complementen, en uns casos, amb la discussió en classe dels resultats obtinguts pels alumnes i, en uns altres, amb tutories obligatòries en les quals els alumnes reben feedback en relació al seu treball, se li comunica l'avaluació del mateix, errors comesos, qüestions que hauria de millorar i se li dóna l'opció a mantenir la nota o intentar millorar-la tornant a lliurar el treball amb millores substancials.



AVALUACIÓ

La qualificació final serà la mitjana dels treballs pràctics requerits (80%) i de la participació activa (20%).

Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels/les estudiants: 80%

- La nota que obtindran els estudiants estarà en funció de l'avaluació que s'obtinga amb la realització de treballs individuals en grup dins i fora de classe.
- Les notes associades als treballs s'integraran, ponderant-se en funció de la seua contribució a la càrrega de treball total de l'assignatura.

Participació i implicació en les activitats desenvolupades en classe: 20%

En segona convocatòria no es podrà millorar la nota de participació activa, que no és recuperable. Per aconseguir superar la matèria en segona convocatòria, si es podrà millorar la nota millorant els treballs realitzats o realitzant altres substitutoris proposats pel professorat.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.
- Armero de Dueñas, J., & Lahera Fernández, M. (2009). Un nuevo planteamiento estratégico para la retribución variable: el modelo ERV. Harvard Deusto Business Review, (183), 56-68.
- Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Grupo Santillana de Ediciones Madrid
- Gómez-Mejía, L.R. y Sánchez Marín, G. (2006): La retribución y los resultados de la organización. Investigación y práctica empresarial. Prentice-Hall, Madrid
- Markovich y Newman (2001). Compensation. McGraw-Hill- Irwin 7th edition
- Martínez-Tur, V. (2011). Pagas e incentivos. Sistemas de compensación o remuneración. Apuntes del master, 1-45.
- Prat, R., & Muñoz, L. (2002). Sistemas de retribución variable e indicadores de control de gestión. Partida doble, 12(135), 66-79.

Complementàries

- Aguilar, E.M. (2001): "El diseño del sistema de retribución de los directivos: problemática y evidencia empírica". Dirección y Organización, 26, 196-212.
- Arévalo, et. Al (2007): Moral hazard and monetary rewards at work revisited: On why firms challenge conventional wisdom in search of excellence. XVII congreso nacional ACEDE, septiembre, Sevilla, 1-24.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Byars y Rue. (1996). Gestión de Recursos Humanos. IRWIN. México
- Dalziel y otros (1996) Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto. Bilbao



- De Jorge, J. (2000): Análisis empírico de los mercados internos de trabajo. Distribución de salarios y estructura jerárquica de puestos.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997) Valoración de Puestos de Trabajo. Díaz de Santos. Madrid.
- Gómez-Mejía y otros. (2001) Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Madrid.
- Lawler, E. E, (1986). La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial
- Marín, D. (2004). Políticas retributivas: Los incrementos y mucho más. Capital Humano, Nº 173
- McAdams, J. L. (1996) Premiar el desempeño. Díaz de Santos. Madrid
- Sinha, P. y Zoltners, A. A. (

ADDENDA COVID-19

Aquesta addenda només s'activarà si la situació sanitària ho requereix i previ acord del Consell de Govern

1. 1. Continguts / Contenidos

Es mantenen els continguts inicialment programats. S'adaptarà la manera d'impartir-los als diferents tipus de sessions que hagen de programar-se en funció de les restriccions que establisca la situació d'emergència sanitària (presencials, videoconferència síncrona i per videoconferència asíncrona o mitjançant presentacions locutades).

Se mantienen los contenidos inicialmente programados. Se adaptará la forma de impartirlos a los distintos tipos de sesiones que hayan de programarse en función de las restricciones que establezca la situación de emergencia sanitaria (presenciales, videoconferencia síncrona y por videoconferencia asíncrona o mediante presentaciones locutadas).

2. Volum de treball i planificació temporal de la docència / Volumen de Trabajo y palnificación de la docencia

Es mantenen les activitats i volum de treball de la guia docent original. La planificació de sessions s'especificarà a principi de curs. Es mantenen les sessions en els dies i hores programades. El grup es dividirà en dos subgrups, A i B, i les sessions presencials seran en setmanes alturnes per a cada un dels grups.



Se mantienen las actividades y volumen de trabajo de la guía docente original. La planificación de sesiones se especificará a principio de curso. Se mantienen las sesiones en los días y horas programadas. El grupo se dividirá en dos subgrupos, A y B, y las sesiones presenciales serán en semanas alternas para cada uno de los grupos.

3. Metodologia docent / Metodología docente

PER A TOTS ELS ESTUDIANTS - Es dividirà el grup en dos subgrups, A y B, que aniran a classe en setmanes alternes. - El subgrup amb docència no presencial realitzarà activitats pràctiques individuals i grupals i / o seguirà les classes presencials per videoconferència. - Les tutories individuals i grupals es realitzaran de forma virtual.

PER A ESTUDIANTS VULNERABLES O AFECTATS S'adaptarà la metodologia a les seues particulars necessitats mitjançant la utilització dels següents tipus d'activitats no presencials: - Classes per videoconferència síncrona, asíncrona i/o presentacions locutades - Treballs individuals- Tutoria per videoconferència - Desenvolupament d'un projecte individual.

En cas que la situació sanitària imposés que la totalitat de la docència es desenvolupés en línia, se substituiran totes les sessions presencials per videoconferències síncrones i asíncrones i / o presentacions locutades, complementades amb l'ús de materials pujats a Aula virtual. En el cas de les activitats pràctiques, es garantirà la interacció amb estudiants mitjançant videoconferència i/o fòrum o xat en aula virtual.

PARA TODOS LOS ESTUDIANTES - Se dividirá el grupo en dos subgrupos, A y B, que irán a clase en semanas alternas. - El subgrupo con docencia no presencial realizará actividades prácticas individuales y grupales y / o seguirá las clases presenciales por videoconferencia. - Las tutorías individuales y grupales se realizarán de forma virtual.

PARA ESTUDIANTES VULNERABLES O AFECTADOS Se adaptará la metodología a sus particulares necesidades mediante la utilización de los siguientes tipos de actividades no presenciales: - Clases por videoconferencia síncrona, asíncrona y/o presentaciones locutadas - Trabajos individuales- Tutoría por videoconferencia - Desarrollo de un proyecto individual.



En caso de que la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia se desarrollara en línea, se sustituirán todas las sesiones presenciales por videoconferencias síncronas y asíncronas y / o presentaciones locutadas, complementadas con el uso de materiales subidos a Aula virtual. En el caso de las actividades prácticas, se garantizará la interacción con estudiantes mediante videoconferencia y/o foro o chat en aula virtual.

4. Avaluació / Evaluación

Es mantenen els criteris de la guia docent pel que fa a la ponderació de l'avaluació de cada tipus d'activitat. En cas d'estudiants vulnerable o afectat, la proporció de qualificació de les activitats de grup avaluables es traslladarà a activitats individuals, sempre que no els sigui possible treballar en equip de forma virtual.

Se mantienen los criterios de la guía docente en cuanto a la ponderación de la evaluación de cada tipo de actividad. En caso de estudiantes vulnerable o afectado, la proporción de calificación de las actividades de grupo evaluables se trasladará a actividades individuales, siempre que no les sea posible trabajar en equipo de forma virtual.

5. Bibliografia / Bibliografía

Es manté la bibliografia recollida en la guia docent inicialment plantejada i penjada en l'aula virtual. Si la situació sanitària imposés tancament de biblioteques, es facilitaria material complementari de suport a través de l'aula virtual.

Se mantiene la bibliografía recogida en la guía docente inicialmente planteada y colgada en el aula virtual. Si la situación sanitaria impusiera cierre de bibliotecas, se facilitaría material complementario de apoyo a través del aula virtual.