

**COURSE DATA****Data Subject**

Code	42742
Name	Sistemas retributivos
Cycle	Master's degree
ECTS Credits	3.0
Academic year	2022 - 2023

Study (s)

Degree	Center	Acad. year	Period
2126 - M.D. in Human Resources Management	Faculty of Social Sciences	1	Second term

Subject-matter

Degree	Subject-matter	Character
2126 - M.D. in Human Resources Management	3 - Functions of human resources management	Obligatory

Coordination

Name	Department
MARTINEZ TUR, VICENTE A.	306 - Social Psychology
REVUELTO TABOADA, LORENZO	105 - Business Administration 'Juan José Renau Piqueras'

SUMMARY

The subject aims to equip students with the knowledge needed to make decisions or act as an external advisor on the design of remuneration systems, capable of combining staff motivation and quality of work life, with the effectiveness and efficiency essential to ensure the competitiveness and sustainability of organizations.



PREVIOUS KNOWLEDGE

Relationship to other subjects of the same degree

There are no specified enrollment restrictions with other subjects of the curriculum.

Other requirements

Basic knowledge on the organization and functions of human resources management is required, with particular emphasis on issues related to motivation at work

OUTCOMES

2126 - M.D. in Human Resources Management

- Students should apply acquired knowledge to solve problems in unfamiliar contexts within their field of study, including multidisciplinary scenarios.
- Students should be able to integrate knowledge and address the complexity of making informed judgments based on incomplete or limited information, including reflections on the social and ethical responsibilities associated with the application of their knowledge and judgments.
- Students should communicate conclusions and underlying knowledge clearly and unambiguously to both specialized and non-specialized audiences.
- Students should demonstrate self-directed learning skills for continued academic growth.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.



- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.
- Que los/las estudiantes sean capaces de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar, implantar y evaluar sistemas retributivos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de representar a la organización en diferentes ámbitos de representación y negociación y particularmente en la negociación colectiva.

LEARNING OUTCOMES

Students will delve, at an advanced level, into the processes involved in the functions human resources management. They will be able to use methods for performance assessment and design of remuneration systems.

In particular, he must:

1. Understand the fundamental role of the design of the remuneration system within the framework of the organizational strategy.
2. Understand the interrelationships between the design of the remuneration system and other human resources functions, especially with job assessment, performance and competency assessment.
3. Know the main options in terms of remuneration systems that include remuneration based on position, individual and performance or performance.
4. Know the main sources of information that the responsible can use when collecting information for remuneration decision-making.
5. Be able to analyze and solve a specific problem of remuneration, without losing the medium- and long-term strategic perspective, while trying to balance internal, external and individual equity.
6. Be able to prepare a report adequately informing its decisions as responsible, or the recommendations that he would make as an external advisor to the organization.
7. Plan in a coherent manner the implementation process of a new remuneration system, anticipating the possible disadvantages to manage the change properly.

**WORKLOAD**

ACTIVITY	Hours	% To be attended
Theory classes	18,00	100
Tutorials	6,00	100
Classroom practices	6,00	100
Development of group work	20,00	0
Development of individual work	15,00	0
Readings supplementary material	10,00	0
TOTAL	75,00	

TEACHING METHODOLOGY**English version is not available****EVALUATION**

Final marks will be the mean value of the assignments required (80%) and active involvement (20%).

Evaluation of students' individual and/or group works: 80%

- The mark students will get will be based on the assessment obtained by performing individual group work in and out of class.
- The marks associated with the work will be integrated, weighted according to their contribution to the total workload of the subject.

Participation and involvement in activities: 20%

In second call it will not be possible to improve the mark of active participation, that it is not recoverable. To pass the subject in the second call, the mark can be improved by improving the works done or making other substitutes proposed by the teaching staff.

REFERENCES**Basic**

- 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

-Martinez-Tur, V. (2011). Pagas e incentivos. Sistemas de compensación o remuneración. Apuntes del master, 1-45.

-Prat, R., & Muñiz, L. (2002). Sistemas de retribución variable e indicadores de control de gestión. Partida doble, 12(135), 66-79.

Additional

- 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, N° 173

-McAdams, J. L. (1996) Premiar el desempeño. Díaz de Santos. Madrid

-Sinha, P. y Zoltners, A. A. (