FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

Codi	42742
Nom	Sistemes retributius
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	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 (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENENTATGE (RD 822/2021)

2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Saber 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.
- Ser capaços d'integrar coneixements i enfrontar-se a 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.
- Saber comunicar les seues conclusions (i els coneixements i raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'un mode clar i sense ambigüitats
- Posseir les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'un mode que haurà de ser en gran manera autodirigit o autònom.
- Que els/les estudiants siguien 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 D'APRENENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)

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 *abracan 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 a aconseguir superar la matèria en segona convocatòria, si es podrà millorar la nota millorant els treballs realitzats o realitzant altres substitutoris proposats pel professorat.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa al que disposa la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (ACGUV 12/2004) (http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf)

Davant de pràctiques fraudulentes, còpia o plagi es procedirà segons el que estableix el Protocol d'actuació davant de pràctiques fraudulentes de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf

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
-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.

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. (