

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Módulo 6. Compensación y beneficios
Titulación	Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
Curso	1
ECTS	6
Carácter	Obligatoria
Idioma/s	Castellano
Modalidad	Presencial / A distancia
Semestre	2º Semestre
Curso académico	2023/2024
Docentes coordinadores	Edición presencial: Dr. Manuel Primo Prieto Ediciones on-line: Dr. Rubén Rodríguez Elizalde Dr. Harold Torrez Meruvia

2. PRESENTACIÓN

El presente módulo, basándose en los procesos de análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo, el alumno podrá desarrollar las competencias necesarias para participar en la implantación y desarrollo de políticas retributivas ajustadas al perfil y productividad de los empleados de una organización, pudiendo comparar su equidad interna y externa, a la vez de poder establecer procesos de compensación y beneficios ajustados a los distintos objetivos planteados por la organización y su participación en los mismos.

Además, podrá conocer los distintos aspectos que intervienen en estos procesos de compensación a nivel normativo y contributivo, así como sus distintas aplicaciones en los casos en los que las relaciones laborales se desarrollan en situaciones especiales, tales como en los cambios de funciones, promociones, desplazamientos, traslados y, muy especialmente, en los trabajadores expatriados.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias básicas:

- CB2: Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- CB3: Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Competencias generales:

- CG2: Capacidad para demostrar un conocimiento sistemático del campo de la dirección estratégica de recursos humanos y dominar las habilidades y los métodos de investigación aplicados en dicho campo.
- CG4: Capacidad de llevar a cabo un análisis, evaluación y síntesis críticas de conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos.

Competencias transversales:

- CT3: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones: ser capaz de valorar y entender posiciones distintas, adaptando el enfoque propio a medida que la situación lo requiera.
- CT5: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica, para utilizar los conocimientos adquiridos en el ámbito académico en situaciones lo más parecidas posibles a la realidad de la profesión para la cual se están formando.
- CT6: Comunicación oral/ comunicación escrita: capacidad para transmitir y recibir datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción, siendo oral la que se realiza mediante palabras y gestos y, escrita, mediante la escritura y/o los apoyos gráficos.

Competencias específicas:

- CE8: Facilitar la integración y el desarrollo óptimo de los equipos de trabajo en la organización.
- CE9: Capacidad para identificar y evaluar las fortalezas y áreas de mejora de las personas, estableciendo planes de desarrollo profesionales eficaces, acordes con las necesidades actuales y futuras de la organización
- CE11: Capacidad para diseñar y aplicar estrategias y proyectos de recursos humanos, planteando retos ambiciosos que repercutan en el logro de los objetivos generales de la organización.
- CE13: Trabajar con indicadores que permitan desarrollar el capital intelectual.

Resultados de aprendizaje:

- R1. Describir las diversas metodologías para el análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en la empresa.
- R2. Analizar los distintos elementos que componen el salario de los trabajadores, así como las ventajas de las encuestas y estructuras salariales como herramienta para la gestión de la competitividad externa.
- R3. Diseñar planes de retribución, determinando la política salarial más conveniente a la empresa en función de los objetivos perseguidos.
- R4. Investigar los distintos elementos del paquete retributivo de los empleados de una organización, el mix de compensación y las conclusiones que permitirán tomar las decisiones fundamentales que afectan al diseño de una estrategia y política retributiva.
- R5. Evaluar las implicaciones fiscales relativas al diseño e implantación de sistemas de retribución a corto plazo, incentivos a medio y a largo plazo, planes de previsión social, stock options y retribuciones por trabajos prestados en el extranjero.
- R6. Proponer medidas de organización y gestión de expatriados y la movilidad internacional de los empleados.

En la tabla inferior se muestra la relación entre las competencias que se desarrollan en la asignatura y los resultados de aprendizaje que se persiguen:

Competencias	Resultados de aprendizaje
CB3. CT3, CT6, CG2, CG4 CE8, CE11, CE13	R1. Describir las diversas metodologías para el análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en la empresa.
CB2, CB3 CT3, CT5, CT6, CG2, CG4 CE8, CE9, CE11, CE13	R2. Analizar los distintos elementos que componen el salario de los trabajadores, así como las ventajas de las encuestas y estructuras salariales como herramienta para la gestión de la competitividad externa.
CB2, CB3, CT3, CT5, CT6 CG2, CG4 CE8, CE9, CE11, CE13	R3. Diseñar planes de retribución, determinando la política salarial más conveniente a la empresa en función de los objetivos perseguidos.
CB3. CT3, CT6, CG2, CG4 CE8, CE11, CE13	R4. Investigar los distintos elementos del paquete retributivo de los empleados de una organización, el mix de compensación y las conclusiones que permitirán tomar las decisiones fundamentales que afectan al diseño de una estrategia y política retributiva.
CB2, CB3 CT3, CT5, CT6, CG2, CG4 CE8, CE9, CE11, CE13	R5. Evaluar las implicaciones fiscales relativas al diseño e implantación de sistemas de retribución a corto plazo, incentivos a medio y a largo plazo, planes de previsión social, stock options y retribuciones por trabajos prestados en el extranjero.
CB2. CT3, CT6, CG2, CG4 CE8, CE9, CE13	R6. Proponer medidas de organización y gestión de expatriados y la movilidad internacional de los empleados.

4. CONTENIDOS

1. Descripción y valoración de puestos
2. Encuestas y estructuras salariales
3. Retribución variable
4. Sistemas alternativos de compensación
5. Fiscalidad de la compensación
6. Gestión de expatriados y movilidad internacional

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral/ web conference
- Método del caso
- Aprendizaje cooperativo
- Aprendizaje basado en problemas
- Entornos de simulación

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

A continuación, se identifican los tipos de actividades formativas que se realizarán y la dedicación en horas del estudiante a cada una de ellas:

Modalidad presencial:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	12
Clases de aplicación práctica	18
Análisis de casos	24
Resolución de problemas	8
Elaboración de informes y escritos	10
Trabajo autónomo	50
Debates y coloquios	8
Tutoría	18
Pruebas de conocimiento	2
TOTAL	150

Modalidad online:

Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	12
Clases virtuales (síncrona)	18
Análisis de casos	24
Resolución de problemas	8
Elaboración de informes y escritos	10
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50
Foro virtual	8
Tutoría virtual	18
Pruebas presenciales de conocimiento	2
TOTAL	150

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Modalidad presencial:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Informes y escritos	10%
Caso/problema	30%

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Informes y escritos	10%
Caso/problema	30%

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria extraordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
------------------------	-------

Debate	1ª semana
Exposiciones orales	2ª semana
Observación del desempeño	3ª semana
Análisis de casos y resolución de problemas	4ª semana
Prueba de conocimientos	4ª semana

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

La obra de referencia para el seguimiento de la asignatura es:

- Aguirre, A.; Castillo, A. y Tous, D. (2008). La Administración de Organizaciones en el entorno actual. Pirámide, Madrid.
- Bateman, T.; Snell, S. y Konopaske, R. (2018). Management: Leading & Collaborating in the Competitive World. 13 ed., Mc Graw-Hill, NY.
- Casado, J.M. (2003). El valor de la persona. Nuevos principios para la gestión del capital humano. Editorial Financial Times-Prentice Hall, Madrid.
- Guerras Martín, L. A. y Navas López, J. E. (2015). La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones. 5ª ed., Thomson-Reuters Civitas, Navarra.
- Koontz, H.; Wehrich, H. y Cannice, M. (2016). Administración. Una perspectiva global y empresarial. Mc Graw-Hill, México.
- Mintzberg, H. (1988). La estructuración de las organizaciones. Ariel, Barcelona.
- Pérez Gorostegui, E. (2017). Curso de introducción a la economía de la empresa. Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid.
- Pérez Gorostegui, E. (2021). Dirección de Empresas. Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid.
- Priede, T.; López-Cózar, C. y Benito, S. (2010). Creación y desarrollo de empresas. Pirámide, Madrid.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2020). Administración. global ed., México, Pearson.

10. UNIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

Estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo:

Las adaptaciones o ajustes curriculares para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo, a fin de garantizar la equidad de oportunidades, serán pautadas por la Unidad de Atención a la Diversidad (UAD).

Será requisito imprescindible la emisión de un informe de adaptaciones/ajustes curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que los estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo deberán contactar a través de: unidad.diversidad@universidadeuropea.es al comienzo de cada semestre.

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.