

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS
Titulación	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación
Curso	4º
ECTS	6
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Español
Modalidad	ON LINE
Semestre	S1
Curso académico	2024-2025
Docente coordinador	Prof. Dr. Juan Montero Vilela

2. PRESENTACIÓN

Compensación y Beneficios es una materia básica dentro del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con un valor de 6 créditos ECTS. La materia de Compensación y beneficios supone para el estudiante la oportunidad de conocer en detalle las teorías más relevantes asociadas a la organización del trabajo, la definición de los puestos de trabajo en las organizaciones y la valoración de estas, así como el análisis del puesto de trabajo como núcleo central de toda organización profesional. También se hace un especial aparte en el estudio de los sistemas retributivos, partiendo desde su concepción más clásica hasta el análisis de los sistemas alternativos de compensación y el tratamiento fiscal asociado a cada retribución. Por último, hablaremos sobre la gestión de expatriados y la movilidad internacional.

3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias Básicas: CB1, CB5

- CB1: Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- CB5: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias Transversales: CT2, CT7, CT8

- CT2. Comunicación estratégica. Capacidad para transmitir de manera eficaz mensajes (ideas, conocimientos, sentimientos, argumentos), tanto de forma oral como escrita, de tal manera que se alineen de manera estratégica los intereses de los distintos agentes implicados en la comunicación.
- CT7: Resiliencia. Capacidad de las personas para adaptarse a situaciones adversas, inesperadas, que causen estrés, ya sean personales o profesionales, superándolas e incluso convirtiéndolas en oportunidades de cambio positivo. Esta capacidad se traduce en un crecimiento profundo de la persona, haciéndoles conocer sus limitaciones, salir de su zona de confort, aprender de los obstáculos, desarrollar su inteligencia emocional y aprender a ser perseverantes ante situaciones difíciles.
- CT8: Competencia ético-social. Capacidad de desenvolverse en una profesión de manera adecuada y convivir en una sociedad plural y un mundo diverso. Esta capacidad pretende desarrollar ciudadanos globales y responsables, conscientes de la desigualdad y sensibles a la diversidad en un mundo global. Con conciencia ética y compromiso social. Internacionales, multilingües, flexibles y adaptables en entornos multiculturales.

Resultados de aprendizaje:

- RA1: Reconocer diferentes sistemas de retribución en el entorno socioeconómico y laboral.
- RA2: Desarrollar un sistema de retribución o política retributiva competitiva y eficiente en la empresa u organización.
- RA3: Analizar la estructura salarial y sus utilidades en la gestión de una organización.
- RA4: Aplicar los diferentes tipos de retribución existentes: fija, variable, en especie, flexible, emocional.
- RA6: Describir la relación entre la retribución y motivación del capital humano en la empresa.
- RA7: Examinar las tendencias en el cálculo de incentivos con el fin de optimizar la productividad.

4. CONTENIDOS

- Evolución y función de la retribución.
- Diferentes tipos de retribución existentes.
- Estructura salarial, delimitación y diseño de esta.
- Normas generales y políticas de incentivos.
- Descripción, valoración de puestos de trabajo y compensación de estos.
- Tratamiento jurídico-laboral y fiscal de la retribución.

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

Método del caso
 Aprendizaje basado en problemas
 Aprendizaje basado en proyectos
 Clase magistral
 Aprendizaje basado en retos

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 online:

Actividad formativa	Número de horas	% de presencialidad
Clases magistrales	8	0
Clases virtuales	22	0
Análisis de casos	10	0
Resolución de problemas	10	0
Elaboración de informes y escritos	12	0
Diseños de estrategias y planes de intervención	10	0
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50	0
Tutoría virtual	18	0
Foro virtual	8	0
Pruebas presenciales de conocimiento	2	100%
TOTAL	150	

7. EVALUACIÓN

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

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Pruebas presenciales de conocimiento	60%
Informes y escritos	10%
Caso/problema	20%
Trabajo de diseño de estrategias y planes de intervención	10%

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 las 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 las 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
------------------------	-------

Actividad individual 1	20 noviembre
Actividad individual 2	19 diciembre
Actividad individual 3	25 enero
Prueba de conocimiento	15-17 febrero

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:

- Bermejo, F., García, M. I. y Gómez, M. (1997). *El sistema "HAY" de escalas y perfiles de análisis y valoración de puestos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Capel Guiu, J. (2019). *¿Cuál es el futuro de la retribución variable?* *Capital Humano*, 345.
- Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C. y Ortega, M. A. (2001). *Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial*. *Capital Humano*.
- De Diego, R., De la Fuente, R. y Boada, J. (2010). *Análisis y valoración de puestos de trabajo*. In A. Cascio y C. Guillén (Eds.)
- De Nieves, C., García, M. R. y Ros, L. (2008). *Gestión y valoración de los puestos de trabajo dentro de la organización*. *Capital Humano*, 217(enero), 88-93.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo: Fundamentos, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gill, D. (2001). *Valoraciones de puestos de trabajo: Aplicaciones y nuevos enfoques*. *Capital Humano*.
- Gismera, V.; Ustarroz, L. (2018). *Competitividad salarial: pongamos precio a nuestros puestos*. *Capital Humano*, 330, 26-28.
- Gismera, V.; Ustarroz, L. (2018). *Estructuras salariales. Ajustes a nuevas realidades*. *Observatorio de Recursos Humanos y RRLL*, 134, 54-56.
- Gómez López-Egea, S. (2004). *La retribución y la carrera profesional: teoría y práctica*. Navarra. EUNSA (Ediciones Universidad de Navarra).
- *Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio*.

- López Palomo, J.A. (2020). *Hacia una compensación más flexible, personalizada, equitativa, transparente y sostenible*. Observatorio de Recursos Humanos y RRLL, 171, 28-35.
- López Palomo, JA. *Igualdad Retributiva y cálculo de la brecha salarial*. Edición CEF 2022.
- Lopez Palomo, José Ángel (2022). *Estructura, funcionalidad y aspectos técnicos del procedimiento y la herramienta de valoración de puestos de trabajo*. Observatorio de Recursos Humanos y RRLL, 179, 22-33.
- Lopez Palomo, José Ángel (2022). *Introducción a la Política Retributiva*. Madrid: Editorial CEF-UDIMA.
- Marcos, S.; Gismera, V. (coord.) (2015). *Hablemos de retribución. Cómo conseguir un coste fijo en una gran inversión*. Madrid. Almuzara.
- Marcos, S. (2021). *La recompensa como herramienta de gestión estratégica hacia una empresa con propósito*. Harvard Deusto Business Review, 307, 48-56.
- Mercader Uguina, J.R. y Torrontegui Ayo, N. "Retribución variable y los indicadores financieros como criterio para su determinación". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* n° 1 (2021): 95-107.
- OIT. (1976). *La evaluación de las tareas* (8th ed.). Ginebra: OIT (Oficina Internacional del Trabajo).
- Odriozola Sánchez, A. (2020). *¿Cómo saber si nuestro plan de retribución variable está diseñado de manera adecuada?* *Factor Humano*, 1, 42-43.
- Palomares Calderón, F. (2011). *Construya su propia estructura salarial*. *Capital Humano*, 260, 102-104.
- Palomares Calderón, F. (2011). *Ocho claves para hacer un buen uso de los estudios de retribución*. *Capital Humano*, 253, 102-105.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- Stein, G.; Rábago, E. (2021). *¿Qué paga un sueldo? Guía práctica para compensar con sensatez en tiempos pos-covid*. Harvard Deusto Business Review, 313, 8-17.
- Unión Europea publicó. *Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres*. marzo 2014.

10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde la Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de

apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación.

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

orientacioneducativa@universidadeuropea.es

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.