

Máster en Recursos Humanos



Diseño e Implantación de Estructuras Salariales. Retribución de Mercado. Políticas Corporativas, Nacionales e Internacionales de Compensación. Herramientas Tecnológicas para la Gestión Retributiva

Profesores: D. Alejandro Gómez Rosende, D. Lorenzo Rivarés Sánchez

2021/2022

- **Materia:** Diseño e Implantación de Estructuras Salariales. Retribución de Mercado. Políticas Corporativas, Nacionales e Internacionales de Compensación. Herramientas Tecnológicas para la Gestión Retributiva
- **Créditos ECTS:** 1 crédito ECTS.
- **Trimestre:** 2º
- **Profesor:** D. Alejandro Gómez Rosende, D. Lorenzo Rivarés Sánchez
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso Académico:** 2021-2022
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Aproximación práctica a la implementación de herramientas de Recursos Humanos en la gestión de la empresa. Se realizan análisis de las herramientas de gestión de recursos humanos, de desarrollo, comunicación, formación y alternativas para aquellas empresas con recursos limitados o que no dispongan de un modelo operativo de Recursos Humanos (ERP)

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando – cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas:

CE36. Describir y valorar los puestos de trabajo de la compañía.

CE37. Diseñar la política retributiva de una organización conforme a una cartografía de puestos adecuada a la equidad externa e interna de la compañía y a la fiscalidad de cada momento.

CE38. Comprender y analizar los estudios salariales de mercado, tanto nacionales como internacionales.

CE39. Poner en práctica el control de costes deseado por la compañía a través de las herramientas de gestión retributiva.

CE40. Analizar y comprender la fiscalidad de los elementos del mix retributivo

CE41. Aplicar conocimientos sobre las distintas modalidades de retribución a corto, medio y largo plazo, en función del objetivo perseguido.

CE42. Diseñar el sistema de retribución variable más eficaz para la consecución de objetivos dentro del equipo comercial.

CE43. Aplicar la retribución variable como elemento motivador dentro del colectivo de la organización.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

Asignatura 3.2. Diseño e implantación de estructuras salariales. Retribución de mercado. Políticas corporativas, nacionales e internacionales de compensación. Herramientas tecnológicas para la gestión retributiva (2 ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	18,18	60%
Actividades Prácticas	18,18	80%
Trabajo personal	13,64	100%
Total	50	

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACION

Sistema de evaluación

Convocatoria Ordinaria:

1. Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura 35%
2. Exámenes parciales. (Opcional) 15%
3. Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos 50%

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%.



Sistema de calificación

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.
2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

6. BIBLIOGRAFÍA

- El Mundo es Plano: Thomas L. Friedman
- El Economista Camuflado: Tim Harford
- Competing for the Future: Hamel Prahalad
- Good to Great: Jim Collins
- Built to Last: Jim Collins
- Outsmart China: Marcus Lee
- Arráiz, José Ignacio (2000) “Retribución y Competencia: ¿Cómo Garantizar su Éxito?” Capital Humano (nº 133)
- Becker, Brian E. (2005) “El cuadro de Mando del Capital Humano”. Harvard Business Review Press (Ediciones Deusto)
- Davenport, Thomas O. (1999) “Capital Humano. Creando Ventajas Competitivas a Través de las Personas” Gestión 2000
- Hendricks, Gay y Ludeman, Kate (1999) “La Nueva Mística Empresarial. Los Triunfadores del Mañana en el Mundo de los Negocios”. Colección Empresa XXI
- Rinsky, Tolo (2005) “Administración de la Remuneración Total” Mc GrawHill
- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Aguilar Pastor, Eva María (2003). “Dirección de Recursos Humanos. Un Enfoque Estratégico”. McGrawHill

- “War for Talent” Estudio realizado por McKinsey’s entre 35 compañías americanas entre las 100 Top Fortune
- Werner, S., Konopaske, R. y Touchey C. (1999) “Ten questions to ask yourself about compensation surveys”. Compensation and Benefits Review, 31 (54-59)

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Alejandro Gómez Rosende: Licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, desde hace más de 15 años desempeña diferentes puestos dentro del departamento de RRHH de Cepsa. En la actualidad es Director de Organización, y además docente en diversos Master de Recursos Humanos, como el impartido por la Armada o el Centro de Estudios de Garrigues.

D. Lorenzo Rivarés Sánchez: Director de Recursos Humanos Internacional en Grupo EULEN. Doctor en Psicología, Máster en Dirección de Recursos Humanos Executive por la Escuela de Negocios San Pablo CEU y PDD DIRIGE por ESADE-EULEN. Asimismo, posee el Certificado SHRM por Society for Human Resource Management y el Certificado GRI por WorldatWork Society.

Miembro de Society for Human Resource Management (SHRM), Profesor en Centro de Estudios Garrigues del Master en Recursos Humanos, Profesor del Instituto Multidisciplinar de Empresa (IME) de la Universidad de Salamanca, Colaborador externo del Instituto Complutense de Ciencia de la Administración (ICCA), ha publicado multitud de artículos en el ámbito de los Recursos humanos, en congresos nacionales e internacionales.

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios.

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 28108 Alcobendas, Madrid.

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: Diseño e Implantación de Estructuras Salariales. Retribución de Mercado. Políticas Corporativas, Nacionales e Internacionales de Compensación. Herramientas Tecnológicas Para la Gestión Retributiva

Trimestres: 2º Créditos ECTS: 2

- Selección
- Formación
- Portales del empleado. Gestión
- Dispositivos y herramientas
- Encuadramiento, 360º, desvinculación y acogida
- Herramientas de comunicación interna y marketing
- Política retributiva
- Responsabilidad social corporativa
- Estructuras salariales. Introducción
- Fundamentos y conceptos básicos. Decisiones clave antes de construirla
- Tipos de estructuras salariales. Basadas en el puesto de trabajo
- Tipos de estructuras salariales. Basadas en el Mercado
- Tipos de estructuras salariales. Basadas en “Carreras Profesionales”. Un enfoque alternativo