

Máster en Recursos Humanos



Introducción a la Compensación. Descripción y Evaluación de Puestos. Diseño de Políticas Retributivas

Profesores: D. José Manuel Fernández de Trocóniz, D^a. María José Vega Intriago

2021/2022

- **Materia:** Introducción a la Compensación. Descripción y Evaluación de Puestos
- **Créditos ECTS:** 2 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 1º
- **Profesor:** D. José Manuel Fernández de Trocóniz, D^a. María José Vega Intriago
- **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

Analiza los conceptos de compensación total, su evolución, las tendencias más comunes, los distintos elementos del paquete retributivo, el mix de compensación y las conclusiones que permitirán tomar las decisiones fundamentales que afectan al diseño de una Estrategia y Política Retributiva. Desarrolla el concepto y el para qué sirve la descripción y evaluación de puestos de trabajo y el mapa de puestos.

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.

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 3.1. Introducción a la compensación. Diseño de políticas retributivas. Descripción y evaluación de puestos (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

- **FACTBOOK® RETRIBUCIONES.** GARRIGUES Human Capital Services, con la colaboración de Bearing Point (Ed. Aranzadi). 2004
- Panorama y sentido actual de la compensación como variable estratégica. Tesis Doctoral de José Luis Illueca. Leída en la Universidad de Navarra el 01-12-1991 • Ownership, Not Options, Drives Performance. A Mandate to CEOs and Boards to Rethink and Restructure Executive Compensation. WorldatWork Journal, Vol 12, Number 4 Fourth Quarter 2003. Jack Dolmat-Connell, CCP, Pearl Meyer & Partners
- Gainsharing. A Team-Based Approach to Driving Organizational Change. Robert Masternak. WorldatWork. 2003

- Rewarding Group Performance. How-to Series for the HR Professional. Thomas B. Wilson and Susan Malanowski. WorldatWork 2004.
- Communicating Total Rewards. How-To Series for the HR Professional. Susan Rogers, CCP and Scot Marcotte, CEBS. WorldatWork. 2010
- Job Evaluation. Methods to the Process. World at Work. 2006
- Mastering Market Data. An Approach to Analyzing and Applying Salary Survey Information. Jane B. McAdams y Linda K Ison, CCP. Building Blocks World@work. 2001
- <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=28330>
- 1001 formas de recompensar a sus empleados, ¡el dinero no lo es todo! Bob Nelson, Gestión 2000. 2002
- Designing Employee Recognition Programs How-To Series for the HR Professional. Mark Drizing. World at Work. 2009
- Building Pay Structures How-To Series for the HR Professional. Daniel P. Purushotham, Ph.D., CCP, CBP and Stephanie Y. Wilson, CCP. WorldatWork. 2009
- Cash Bonuses: Four Ways to Attract, Retain and Motivate Employees. Second Edition. World at Work. 2006
- Incentive Pay. Creating a Competitive Advantage. Dow Scott, Ph.D., Executive Editor WorldatWork Press. 2007
- Equity at Work. Constructing a Broad-based Stock Option Plan. WorldatWork (2001)

- Stock Option Alternatives. Second Edition — FASB and AJCA Update. Brent M. Longnecker, CCP, CBP, CCC. WorldatWork (2006)
- Employee Benefits: A Primer for Human Resource Professionals by Joseph J. Martocchio. The McGraw-Hill Companies. 2005.
- Mucho más que salario. La compensación total flexible. Carlos Delgado. McGraw Hill. 2002
- ¡Págame como yo quiero! El uso inteligente de la retribución flexible para directivos. Carlos Delgado. McGraw Hill. 2000
- Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications by Barry Gerhart, Sara Rynes. Sage Publications (CA). 2003
- Factbook de Recursos Humanos. Hay Group. Editorial Aranzadi.
- “Estrategias de valoración y remuneración de puestos de trabajo”. Frans Poels. Editorial Fundación Confemetal.
- “Misiones y responsabilidades de los puestos de trabajo”. Manuel Labrado.
- “Valoración de puestos de trabajo”. Fernández-Ríos y Sánchez. Editorial Díaz de Santos.
- “The job evaluation handbook”. Michael Amstrong y Angela Baron. Editorial: Institute of personnel and development.
- www.worldatwork.org
- www.personneltoday.co.uk
- www.e-reward.co.uk

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. José Manuel Fernández De Trocóniz: Director de compensación y beneficios en el Banco Santander. 15 años de experiencia en el ámbito de la compensación y de los recursos humanos en el Grupo Santander.

D^a. Maria José Vega Intriago: Directora de Recursos Humanos en Grupo Eurofinsa. Experiencia profesional de más de 10 años desarrollando proyectos en áreas de Organización y Recursos Humanos, en entorno multinacional del sector servicios y gran consumo. Acostumbrada a trabajar por proyectos en ambientes de cambio con foco en la gestión y desarrollo talento, creación y desarrollo de cultura organizativa, identificación de factores de eficiencia organizativa, así como, en el diseño e implementación de políticas de Recursos Humanos. Profesora colaboradora del máster de Recursos Humanos en el Centro de Estudios Garrigues y MBA de la Universidad de Cantabria.

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: Introducción a la Compensación. Descripción y Evaluación de Puestos

Trimestre: 2º

Créditos ECTS: 2

- Introducción a la Compensación. Compensación total. Estrategia y política retributiva

- Evolución de la compensación. Conceptos básicos. Tendencias
- Diseño de los sistemas de compensación. Algunas teorías
- Elementos del paquete retributivo. El mix de compensación
- Estrategia y política retributiva. La retribución de directivos
- Descripción de puestos de trabajo. Para qué se utiliza
- Títulos de puestos. Problemas causados por falta de política de títulos de puestos
- Descripción de puestos. Misión y propósito fundamental del puesto
- Las metodologías de evaluación de puestos
- Métodos Globales. Ranking. Comparación de pares y Clasificación de puestos
- Métodos analíticos. Factores y puntos.
- Comparación de factores