

Máster en Recursos Humanos



Retribución Variable y Sistemas Alternativos de Recompensa

Profesores: D. Juan Ignacio Moreles Vidal, D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa, D. Jaime Fontes Ramognino

2021/2022

- **Materia:** Retribución Variable y Sistemas Alternativos de Recompensa
- **Créditos ECTS:** 5 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 3º
- **Profesores:** D. Juan Ignacio Moreles Vidal, D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa, D. Jaime Fontes Ramognino
- **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

Conocimiento de las distintas tipologías de retribución y sus conceptos básicos. Explica las distintas formas de retribución a largo plazo, tanto en capital como en efectivo y la elegibilidad de tales planes. Se analizan los conceptos beneficios sociales y retribución en especie a través del estudio de aquellos elementos que no constituyen una retribución en especie.

Entender la retribución variable como herramienta de consecución de objetivos de negocio y de reconocimiento de los logros de las personas. Conocer las distintas tipologías y sus conceptos básicos y estar en disposición de diseñar, lanzar e implantar un programa sencillo.

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.

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 3.4. Retribución Variable y Sistemas Alternativos de Recompensa (5 ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	45,45	60%
Actividades Prácticas	45,45	80%
Trabajo personal	34,10	100%
Total	125	

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

- Arraiz, José Ignacio: Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Santillana de Ediciones
- Garrigues Human Capital Services: Factbook Retribuciones. Editorial Aranzadi
- Gómez, Sandalio: Retribución transparente y su impacto en las motivaciones. IESE, Revista de Antiguos Alumnos N° 96. Enero/Marzo 2005
- Lawler, Edward E.: Strategic Pay: Aligning Organizational Strategies and Pay Systems. Jossey Bass
- Lawler, Edward E: Rewarding Excellence: Pay Strategy For The New Economy. Jossey Bass
- Worldatwork: Understanding Performance Measures. An Approach to Linking Rewards to the Achievement Of Organizational Objectives. Colección Building Blocks
- Worldatwork: Designing Management Incentive Plans. An Approach to Developing a Short Term Incentive Plan For Managers. Colección Building Blocks
- Balsam, Steve: Executive Compensation: An Introduction to Practice and Theory. Worldatwork Editions
- Dow, Scott: Incentive Pay: Creating A Competitive Advantage. Worldatwork Editions Worldatwork Editions
- Colletti, Jerome A., S. Fiss, Mary, Briggs, Ted, Sands, Scott: Sales Compensation Essentials: A Field Guide For The Hr. Worldatwork Editions

- Zingheim, Patricia K.: High Performance Pay, Fast Forward to Business Success. Worldatwork Editions
- Lawler, Edward E.: La Retribución: Su Impacto en la Eficacia Empresarial. Colección Esade

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Juan Moleres Vidal: Chief People Officer Human Resources Deoleo. Director de RR.HH. de Lactalis, anteriormente Director de RR.HH. de AVIS. Licenciado en Derecho y Postgrado en RR.HH. Ha desarrollado buena parte de su carrera profesional en la empresa Faurecia de componentes de automoción, donde ha sido responsable de la coordinación y gestión de Recursos Humanos de 20 fábricas en España.

D. Ignacio Corchuelo Martínez-Azúa: Socio el Departamento Laboral de J&A Garrigues desde 2008 - Especialista en previsión social complementaria, Seguridad Social, esquemas de prejubilaciones y Negociación colectiva.

D. Jaime Fontes Ramognino: Experto en la coordinación, implantación y gestión de proyectos de consultoría de compensaciones y beneficios, basados en la transformación digital de las organizaciones, con una experiencia internacional de más de doce años en España y Latinoamérica desarrollando negocio y la satisfacción de los clientes.

Actualmente es el Director Latam & Key Account Manager en España, tras implantar con éxito y consolidar Compensa Capital Humano en México, alcanzando y superando la satisfacción del cliente en los proyectos implantados, los objetivos comerciales designados, gestionando correctamente los equipos de trabajo y garantizando la cuenta de pérdidas y ganancias al Grupo, ha logrado

expandir el negocio en Latinoamérica y continuar con el desarrollo de Negocio y coordinación de los proyectos conseguidos y asignados en España.

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: Retribución Variable y Sistemas Alternativos de Recompensa

Trimestre: 3º

Créditos ECTS: 5

- Retribución Variable: Introducción y descripción
- Diseño de un programa de Retribución Variable
- Participación en beneficios
- Comisión e incentivos por ventas
- Diseño de un Programa de Bonos