

## GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Organización de Empresas	Gestión de los sistemas de retribución	4º	Octavo	6	Optativo
<b>PROFESOR(ES)</b>			<b>Facultad Ciencias del Trabajo</b>		
Samuel Gómez Haro DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS			Email: samugh@ugr.es Despacho Organización de empresas Tlf: 958246232 C/ Rector López Argüeta, s/n - C.P. E18071/ GR-18001 Granada		
			<b>Facultad Ciencias Económicas y Empresariales</b>		
			Email: samugh@ugr.es Despacho B216 Tlf: 958241000 (ext.20172) Fax: 958246222 Campus Universitario de Cartuja, s/n 18071 Granada		
<b>HORARIO DE TUTORÍAS</b>					
Consultar en la web del departamento <a href="http://goo.gl/yCksLD">http://goo.gl/yCksLD</a>					
<b>GRADO EN EL QUE SE IMPARTE</b>			<b>OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>		
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos					
<b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)</b>					
Si bien no es imprescindible, es recomendable tener cursada la asignatura básica de “Políticas y Gestión de Recursos Humanos” y “Dirección Estratégica de Recursos Humanos”.					
<b>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundamentos de la evaluación del rendimiento.</li> <li>• Sistemas de gestión del rendimiento.</li> <li>• Gestión y herramientas de retribución.</li> <li>• Diseño de estrategias y administración de las prestaciones</li> </ul>					



## COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

### Competencias generales:

- C3: Capacidad para el análisis crítico y la síntesis.
- C4: Capacidad de organización y planificación.
- C5: Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.
- C6: Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.
- C7: Capacidad para gestionar la información.
- C8: Capacidad para la resolución de problemas.
- C9: Capacidad para la toma de decisiones.
- C10: Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
- C11: Capacidad de trabajo en un contexto interdisciplinar.
- C12: Capacidad de trabajo en un contexto internacional.
- C13: Habilidades en la relaciones interpersonales.
- C14: Capacidad de reconocer la diversidad y la multiculturalidad.
- C15: Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento.
- C16: Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
- C19: Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas.
- C20: Capacidad de dirección y liderazgo.
- C21: Iniciativa y espíritu emprendedor
- C24: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.

### Competencias específicas

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
- Capacidad para dirigir grupos de personas.
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.



## **OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)**

Al concluir la materia, el alumno deberá:

- Adquirir un conocimiento avanzado de los fundamentos básicos conceptuales de la Gestión de la Retribución. Los conceptos y terminología específica de la disciplina (definir lo que se quiere decir por Gestión de la Retribución) y el importante papel que la Gestión Política de la Retribución desempeña dentro de la empresa deben ser perfectamente comprensibles para el alumno.
- Obtener un alto nivel de formación en materia de análisis retributivo. Si la retribución persigue la adaptación permanente de la empresa con su entorno, es preciso saber identificar las oportunidades y amenazas que ofrece ese entorno y las fortalezas y debilidades con las que cuenta la empresa para adoptar o no las decisiones retributivas adecuadas para lograr dicho ajuste.
- Conseguir conocer con profundidad las características básicas de los distintos patrones retributivos que se han ido delimitando para las empresas. El estudio de estas cuestiones se estructura alrededor del análisis de las diferentes tipologías de opciones retributivas existentes.
- Comprender con claridad los problemas y planteamientos retributivos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones. Para ello el alumno debe conocer cómo varían las prioridades retributivas en función del sector y de las circunstancias competitivas de la empresa.
- Conocer las circunstancias que nos permite o impiden transformar las opciones retributivas en acciones de la organización. Para ello, debe comprender el alumno la interacción que se produce entre la retribución de la empresa y los elementos sociales y estructurales de la organización.

El alumno será capaz de:

- Realizar un análisis retributivo, siendo capaz dirigir a su organización de tal manera que pueda aprovechar las oportunidades retributivas, superar las amenazas, crear o desarrollar capacidades y gestionar de forma activa los intereses e influencias a veces contrapuestos de las partes interesadas.
- Tomar decisiones sobre cómo deben satisfacer las expectativas contrapuestas de distintas partes interesadas.
- Analizar los distintos tipos de opciones retributivas que tienen las organizaciones e identificar los requisitos de aplicación y los factores de contingencia.
- Conocer los procedimientos que le permitan realizar la evaluación y selección de las opciones retributivas de modo que sea elegida la más adecuada para su posterior implantación.
- Identificar los problemas relacionados con la forma de llevar a la práctica las decisiones retributivas.
- Abordar problemáticas reales de empresas nacionales e internacionales, así como reflexionar sobre las posibles soluciones u opciones retributivas.
- Comunicar sus ideas, inquietudes o propuestas de forma adecuada con compañeros de trabajo, jefes, subordinados o clientes y de trabajar en equipo. En caso contrario no puede lograr nunca niveles de eficacia adecuados por muy bien que domine todos los recursos teóricos necesarios para analizar y evaluar situaciones empresariales
- Conocer el significado y la necesidad de adoptar un control retributivo en la situación actual de las empresas.

## **TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA**

TEMARIO :

TEMA 1: INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

TEMA 2: EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

TEMA 3: GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN

TEMA 4: HERRAMIENTAS DE RETRIBUCIÓN  
TEMA 5: RECOMPENSA DEL RENDIMIENTO  
TEMA 6: TIPOS DE PLANES DE RETRIBUCIÓN POR RENDIMIENTO  
TEMA 7: DISEÑO Y ESTRATEGIAS DE PRESTACIONES  
TEMA 8: PRESTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PRESTACIONES

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:**

- DELGADO PIÑA, M. I. (2006): Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica. Pearson Prentice Hall, Madrid.
- GINEBRA SERRABOU, G. (2005): Pagar bien y no sólo con dinero. Ariel, Barcelona.
- GÓMEZ LÓPEZ-EGEA, S. (2004): La retribución y la carrera profesional: teoría y práctica. Eunsa, Pamplona.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. y SÁNCHEZ MARÍN, G. (2006): La retribución y los resultados de la organización. Prentice Hall, Madrid.
- HAYGROUP Y SAP (2000). FACTBOOK RECURSOS HUMANOS. EDITORIAL ARANZADI.

### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**

- GÓMEZ-MEJÍA, L. R., BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001): “Dirección y Gestión de Recursos Humanos”. Prentice Hall.
- LAWLER, E. E. (1986): “La Retribución: su Impacto en la Eficacia y en el Desarrollo de las Organizaciones”. Colección ESADE Estudios de la Empresa, Barcelona.
- MILKOVICH, G. T. (1999): “Compensation”. Irwin/McGraw-Hill, Boston.
- PÉREZ SANTANA, M. P. (1999): “Retribución de Altos Directivos en Empresas Españolas: un Enfoque de Agencia”. Universidad de Valladolid, Valladolid.

## **ENLACES RECOMENDADOS**

Cumplimentar con el texto correspondiente en cada caso.

## **METODOLOGÍA DOCENTE**

- Las actividades formativas se desarrollarán desde una metodología participativa y aplicada que se centra en el trabajo del estudiante (presencial y no presencial/individual y grupal).
- En concreto, la metodología docente a seguir en la materia constará, de forma aproximada, de:
  - Un 30% de docencia presencial en el aula (45 h.).
  - Un 60% de estudio individualizado del alumno, búsqueda, consulta y tratamiento de información, resolución de problemas y casos prácticos, y realización de trabajos y exposiciones (90h.).
  - Un 10% para tutorías individuales y/o colectivas y evaluación (15h).

## **EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL**

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará



un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. En concreto el sistema de evaluación queda configurado de la siguiente forma:

Componentes de la evaluación y porcentaje que representa la calificación final	
<b>Prueba escrita (50%)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prueba escrita de 20 preguntas del tipo verdadero y falso sobre los contenidos teóricos del programa. Cada pregunta bien contestada suma 0,5 puntos. Cada pregunta mal contestada penaliza en -0,25 puntos. Las preguntas en blanco, ni suman ni restan</li> </ul>	Puntuación mínima a obtener: 4 puntos sobre 10
<b>Evaluación continua (50%)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Entrega</u> de las prácticas solicitadas por el profesor</li> <li>- <u>Asistencia</u> a las clases prácticas</li> <li>- <u>Participación</u> en la resolución de las prácticas</li> </ul>	

No obstante a lo anterior, el alumno podrá acogerse a una Prueba Única Final de acuerdo con lo establecido en la “**Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada**” (aprobada por Consejo de Gobierno en la sesión extraordinaria del 20 de mayo de 2013), más información en [http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion\\_unica](http://organizacionempresas.ugr.es/pages/docencia/evaluacion_unica)

#### **INFORMACIÓN ADICIONAL**

Cumplimentar con el texto correspondiente en cada caso.

