

68854 - Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias

Información del Plan Docente

Año académico: 2021/22

Asignatura: 68854 - Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias

Centro académico: 108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Titulación: 632 - Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Créditos: 6.0

Curso: 1

Periodo de impartición: Primer semestre

Clase de asignatura: Obligatoria

Materia:

1. Información Básica

1.1. Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos expuestos en el Plan de Estudios:

- Adquirir los conocimientos necesarios para comprender y ser capaz de diseñar un sistema de retribuciones de acuerdo con la estrategia empresarial.
- identificar los componentes de un sistema de compensación total y comprender la utilidad de cada uno de ellos.
- Conocer los factores necesarios para el diseño de una estrategia de compensación y tener la capacidad de determinar sus ventajas e inconvenientes.
- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de los sistemas de compensación de una organización empresarial

Estos planteamientos y objetivos están alineados con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>), de tal manera que la adquisición de los resultados de aprendizaje de la asignatura proporciona capacitación y competencia para contribuir en cierta medida a su logro. Concretamente, se persiguen los siguientes objetivos:

Objetivo 5: Igualdad de género.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Objetivo 11: Reducción de las desigualdades

1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

La presente asignatura supone una profundización dentro de los recursos humanos en los contenidos indicados en el apartado 1.1 de la presente guía, sin perjuicio de complementarse con otras asignaturas del Máster para así ofrecer una versión integral de la gestión estratégica de recursos humanos.

1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

Para cursar la asignatura se recomienda haber superado las asignaturas previas del máster que anteceden a ésta, de modo que el estudiantado tenga una visión integradora de los contenidos impartidos.

2. Competencias y resultados de aprendizaje

2.1. Competencias

CG01 - Ser capaz de comprender conocimientos que amplían y mejoran los adquiridos previamente en una titulación de Grado, ingeniería o la experiencia profesional, especialmente con la posibilidad de que éstos puedan ser aplicados en el ámbito de los recursos humanos

CG02 - Aplicar los conocimientos adquiridos previamente y resolver problemas en entornos nuevos en la gestión de los recursos humanos

CG03 - Ser capaz de realizar un análisis crítico, de modo que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir del análisis de la información disponible en el área de los recursos humanos

CG04 - Ser capaz de comunicar los conocimientos y conclusiones, así como justificar las razones últimas que las sustentan en el campo de la gestión de personal

CG05 - Desarrollar habilidades generales de comunicación oral/escrita y para realizar presentaciones en público

CG06 - Adquirir habilidades para recopilar, analizar e interpretar la información, documentar ideas, tomar iniciativa y capacidad de análisis

CG09 - Conocer, comprender y ser capaz de aplicar la legislación necesaria en el ámbito de los recursos humanos

CG07 - Ser capaz de pensar de forma crítica, de trabajar de forma independiente y de reflexionar reflexiva sobre el propio trabajo y las decisiones tomadas en la gestión de los recursos humanos

CG08 - Ser capaz de realizar estudios, análisis y trabajos de investigación, con un elevado nivel de especialización, que resulten de interés para el desarrollo profesional en la sociedad actual y que posibiliten el avance científico en la gestión estratégica de recursos humanos

CG10 - Poseer habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo autónomo o auto dirigido

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades

CE02 - Ser capaz de participar en la elaboración y diseño de la planificación estratégica de Recursos Humanos, facilitándose la adaptación de las organizaciones al cambio.

CE06 - Ser capaz de diseñar y gestionar un modelo retributivo acorde con la estrategia de la organización empresarial incorporando la perspectiva de género

2.2. Resultados de aprendizaje

Estar capacitado para identificar los componentes de un modelo de compensación

Saber diseñar y gestionar un sistema de retribuciones adecuado con la estrategia empresarial

Ser capaz de conocer y comprender los distintos beneficios sociales que existen en un modelo de compensación

Se capacita de conocer, comprender y estar capacitado para elaborar un sistema retributivo que incorpore la perspectiva de género.

2.3. Importancia de los resultados de aprendizaje

Los resultados de aprendizaje de esta asignatura son específicos de esta asignatura y contribuyen a preparar al estudiante para desenvolverse como profesional de los Recursos Humanos y, de manera específica, elaborar, planificar y ejecutar un modelo de compensación adecuado a la estrategia empresarial de la organización, siendo capaz emplear adecuadamente los distintos beneficios sociales e incorporando la perspectiva de género al modelo retributivo de la empresa.

3. Evaluación

3.1. Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

La asignatura se puede cursar en modalidad de evaluación continua o única:

- La evaluación continua se realizará al finalizar la asignatura.
- La evaluación única tendrá lugar en las fechas oficiales aprobadas por la Comisión de Garantía de la Calidad del Máster y dentro del periodo establecido por la Universidad de Zaragoza en el correspondiente curso académico.

Para la evaluación continua, cada materia se evaluará conforme a los siguientes criterios:

- Teoría (50% nota final): realización de una prueba objetiva (tipo test) de 30 preguntas de 3 alternativas, aplicando la corrección del efecto del azar (i.e., dos fallos restan un acierto). El examen se realizará el último día de clase de la asignatura.
- Práctica (40% nota final): realización y entrega en las fechas establecidas al profesorado responsable de elaborar los casos prácticos.
- Participación y asistencia (10% nota final): valoración de la asistencia y participación activa en clase del estudiantado, tanto en la parte presencial como no presencial de las asignaturas.

La evaluación única consistirá de dos pruebas:

- Un examen tipo test (50% de la nota final) de los contenidos teóricos. Dicho examen posee las mismas características que el indicado en la evaluación continua.
- Un examen práctico (50% de la nota final) con preguntas de carácter práctico planteadas y corregidas por el personal docente que tiene asignada la elaboración de los casos prácticos.

Según la normativa vigente, los resultados obtenidos se calificarán de acuerdo con la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se podrá añadir la correspondiente calificación cualitativa:

- De 0 a 4,9: suspenso
- De 5,0 a 6,9: aprobado
- De 7,0 a 8,9: notable
- De 9 a 10: sobresaliente

De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje, el uso de cualquier práctica irregular en la realización de los distintos ejercicios y/o pruebas supondrá una calificación de suspenso en el ejercicio o prueba correspondiente.

4. Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

4.1. Presentación metodológica general

La asignatura está planteada con un enfoque centrado en el estudiante, considerándole protagonista principal de su proceso de aprendizaje. A tal fin, se ha adoptado una aproximación participativa a la asignatura que permite al estudiante experimentar en una situación de aprendizaje situaciones similares a las que tendrá que enfrentar en su futuro desempeño profesional y extraer lecciones a partir de estas situaciones que conduzcan a aprendizajes significativos. Por eso, como metodología de la materia se propone la combinación de diferentes técnicas:

- Clases expositivas sobre los contenidos de la asignatura por parte del profesorado.
- Participación en el aula en diferentes situaciones grupales sobre los temas abordados en las clases expositivas y con distinto formato: grupos de discusión, role playing, debates, etc. La participación oral en clase dinamiza la docencia, ayuda a los compañeros a una mejor comprensión, facilita la evaluación y guía al profesor hacia las cuestiones que resultan de más difícil asimilación.
- Resolución de casos prácticos relacionados con los contenidos de la asignatura. Esta técnica permite al alumno analizar diferentes situaciones profesionales con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos a nivel teórico y hallar soluciones a situaciones reales.
- Tutorías, que permiten la construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesorado. Constituyen un espacio de encuentro personalizado que facilita la comunicación y la coordinación entre el estudiante y el profesorado.

Dadas las características del Máster, estas actividades se realizan tanto presencialmente como en la modalidad online.

4.2. Actividades de aprendizaje

Para el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades de aprendizaje, tanto en modalidad presencial como no presencial:

- **Clase magistral (12 horas):** exposición de contenidos por parte del profesorado y/o de expertos/as externos/as.
- **Resolución de ejercicios, problemas y casos (20 horas):** realización, discusión y resolución de ejercicios prácticos con el alumnado.
- **Seminarios y talleres (4 horas):** participación en conferencias, seminarios y talleres impartidos por profesionales de muy diversos ámbitos: empresarial, académico, profesional, etc.
- **Tutorías (10 horas):** profesorado-alumnado.
- **Pruebas de evaluación (2 horas):** realización de exámenes y otras actividades de evaluación.
- **Revisión y trabajo de materiales online (24 horas):** lectura, comprensión y estudio de los materiales disponible en ADD-Moodle.
- **Trabajo del estudiante (78 horas):** lectura, comprensión y estudio de la materia impartida en clase y la incluida en ADD-Moodle (no presencial); elaboración y realización de trabajos individuales y/o en grupo donde el alumnado aplique las competencias adquiridas y se refleje en un documento o presentación dirigidos a los profesores del módulo correspondiente.

4.3. Programa

1. Componentes de un modelo de compensación. El diseño de un sistema de retribuciones.
2. Retribución base, de mercado, variable y ligada al capital.
3. Beneficios sociales.
4. Fiscalidad y tributación.
5. Retribución y perspectiva de género.

4.4. Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica 150 horas de trabajo del estudiante. Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales y horas no presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente:

- Horas presenciales: 24 horas distribuidas en 8 horas de clase por semana durante 3 semanas.
- Horas no presenciales: 36 horas asíncronas a realizar por los estudiantes durante las 3 semanas de duración de la asignatura.
- Evaluación: 2h.
- Horas no presenciales de trabajo del estudiante: 78 h
- Tutorías: 10 h.

El profesorado de la asignatura informará al principio de curso de las diferentes fechas claves relativas a los diferentes procedimientos de evaluación, entrega de informes, trabajos, seminarios y demás actividades propuestas.

4.5. Bibliografía y recursos recomendados

- Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Londres, 13 ed.: KoganPage,
- Dolan, S.L., Valle y López (2014). *La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. Madrid, McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Dolan, S.L. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Madrid, 3ª ed. McGraw Hill.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin D.B. y Cardy R.L. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid, 5ª Ed: .Pearson Educación.
- Jiménez, A. (2013). *Creando valor a través de las personas*. Madrid, Ed. Díaz de Santos, S.A.
- Lazear, E.P. y Gibbs, M. (2011). *Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar*. Barcelona: Antoni Bosch, 2011
- Watson Wyatt (2001): *Manual práctico de política retributiva*. Cuadernos CINCO DÍAS.
- Ley de IRPF 36/2006.
- Reglamento de IRPF, RD 439/2007.
- Memento Fiscal Francis Lefebvre 2015. Madrid
- Fiscalidad del Trabajo: Un análisis comparado en la U.E. Universidad de Oviedo. Santiago Álvarez García y Antonio Aparicio Pérez.
- OLEA, Alonso. Derecho del Trabajo. Universidad Complutense.
- MONTOYA MELGAR. Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.
- SALA FRANCO, T. Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo blanch.