

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Compensación Total			
Materia:	Funciones de Recursos humanos		
Créditos ECTS:	6		
Carácter	Obligatorio		
Unidad temporal:	1 asignatura en el segundo cuatrimestre.		
SISTEMA DE EVALUACIÓN		PONDERACIÓN MIN	PONDERACIÓN MAX
Participación del estudiante (sesiones, foros, tutorías)		0%	40%
Trabajos, proyectos, laboratorios/talleres y/o casos		0%	40%
Test de autoevaluación		0%	40%
Examen final presencial		60%	60%
COMPETENCIAS			
Básicas	Generales	Específicas	Transversales
CB2, CB3, CB5	CG4, CG6	CE2, CE9, CE10	CT2, CT4
ACTIVIDADES FORMATIVAS		HORAS	% PRESENCIAL
Sesiones presenciales virtuales		20	100
Lecciones magistrales		12	0
Estudio del material básico		50	0
Lectura del material complementario		14	0
Trabajos, casos prácticos, test		29	0
Tutorías		16	30%
Trabajo colaborativo		7	0

Examen final presencial	2	100
Total	150	-

CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS

Tema 1.- Salarios del siglo XX y Compensaciones del XXI

- Contribución y valor.
- Cultura presencial Vs. Contribución
- Valor para la empresa y para el empleado
- La crisis su contribución a un cambio cultural en materia retributiva

Tema 2.- Pagar mejor

- ¿Qué se retribuye? Elementos retributivos. Introducción.
- La optimización fiscal
- Compensación de aportes extraordinarios

Tema 3.-Elementos retributivos

- Retribución fija y variable
- Compensaciones extra-salariales
- Primas de producción
- Bonus anuales
- Bonus diferidos y stock options
- Otros elementos

Tema 4.-Convenios y empresa. Tendencias

- Ventajas e inconvenientes del convenio
- Del estatuto de los trabajadores al convenio de empresa
- La Reforma Laboral 2012

Tema 5.-Política salarial estratégica

- La alineación con la estrategia de empresa
- Tipos de estrategias. Tipos de empresas
- Políticas retributivas
-

Tema 6.-La competitividad y la equidad externa

- ¿Con quién competimos?
- La equidad externa
- Cómo corregir errores y mantener la competitividad
- Herramientas de benchmarking salarial
- Ejemplo de análisis de equidad externa. Caso práctico

Tema 7.-El valor y la equidad interna

- Definición de valor
- Valoración de puestos de trabajo. Qué es. Para qué sirve
- Los factores de valoración
- La valoración de puestos para mejorar el clima laboral
- Ejemplo de valoración de puestos de trabajo. Caso práctico

Tema 8.-Tendencias en valoración de puestos

- La VPT como herramienta para la fijación de los salarios. Ventajas e inconvenientes
- La VPT como herramienta de Gestión. Caso práctico

Tema 9.-El puesto. El ocupante

- Del puesto al ocupante. Requisitos
- Ajuste y plan de acción en materia retributiva. Ejemplos

Tema 10.-La dirección por objetivos y salarios

- Qué son los objetivos y cómo se relacionan con la compensación
- Cómo fijar los objetivos.
- Sistemas de valoración de objetivos
- Ejemplos prácticos de fijación de objetivos y su valoración. Caso.

Tema 11.-Los problemas de la implantación de una DPO y variables asociados.

- Fases de implantación
- Las resistencias. Cómo vencerlas
- Un sistema donde todos ganan (win-win). El mejor argumento para el consejo y para los empleados. Ejemplos

Tema 12.-Evaluación del desempeño

- Esfuerzo y resultado
- Implementación de un sistema para la evaluación del desempeño. El valor de la entrevista como elemento de comunicación. Role Playing

Tema 13.-El futuro en compensación. Tendencias

- Salario y productividad
- Recorrido salarial por experiencia y méritos. Ejemplos
- Salarios Directivos y aportación sostenible
- La retribución flexible