

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Organización de empresas	Gestión de los sistemas de retribución	4º	1º	6	Optativa
<b>PROFESORES<sup>(1)</sup></b>			<b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS</b> (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Samuel Gómez Haro (coordinador docente)</li> </ul>			Dpto. Organización de empresas II. Facultad de Ciencias del Trabajo. Despacho 7. Tlf: 958246232		
			Dpto. Organización de empresas II. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Despacho B216. Tlf: 958241000 (ext. 20172)		
			Correo electrónico: samugh@ugr.es		
			<b>HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS<sup>(1)</sup></b>		
			Lunes: 10:30-13:30 B216 Fac. CC. Econ. Y Emp. Jueves: 9:00-12:00 Despacho 7 Fac. CC. Trabajo.  Consultar en la web del departamento: <a href="https://oe2.ugr.es/docencia/profesorado">https://oe2.ugr.es/docencia/profesorado</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</b> (si procede)					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es recomendable tener cursada la asignatura básica de "Dirección Estratégica de Recursos Humanos".</li> </ul>					

<sup>1</sup> Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" ([http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/!](http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/))



## BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

- Fundamentos de la evaluación del rendimiento.
- Sistemas de gestión del rendimiento.
- Gestión y herramientas de retribución e incentivos
- Diseño de estrategias y administración de prestaciones. Retribución flexible.

## 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.
- Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estratégica más correcta en ámbitos del desarrollo personal o grupal de la empresa
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
- Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la gestión de calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
- Capacidad para valorar económicamente con criterios costes de calidad el impacto real de los proyectos de mejora sobre la empresa
- Capacidad para participar de manera activa en grupos de mejora, ya sea como líder de uno de ellos o como miembro más del equipo de trabajo.
- Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de excelencia.
- Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.

### 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 de los Sistemas de 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.
- 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 TEÓRICO:

- Tema 1. INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO.
- Tema 2. EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO.
- Tema 3. GESTIÓN DE LA RETRIBUCIÓN. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.
- Tema 4. HERRAMIENTAS DE RETRIBUCIÓN.
- Tema 5. RECOMPENSAS DEL RENDIMIENTO.
- Tema 6. TIPOS DE PLANES DE RETRIBUCIÓN POR INCENTIVOS.
- Tema 7. DISEÑOS Y ESTRATEGIAS DE PRESTACIONES. RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

## 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. R., BALKIN, D. B. y CARDY, R. L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall; Madrid.
- GÓMEZ-MEJÍA, L. y SÁNCHEZ MARÍN, G. (2006). *La retribución y los resultados de la organización*. Prentice Hall, Madrid.
- VIDAL SALAZAR, M.D., CORDÓN POZO, E. y DE LA TORRE RUIZ, J.M. (2014). *Prácticas empresariales sobre retribución flexible en España en 2013*. OHR Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.

### BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- BARRENECHEA, J. y FERRER LOPEZ, M.A. (2006). *El salario: percepciones salariales y extrasalariales, deducciones, pago y garantías*. Ed. Deusto.
- GARCÍA MORALES, V. (2011). *La gestión de la retribución en tiempos de crisis*. Impresión digital Gami.
- HAYGROUP Y SAP (2000). *Factbook recursos humanos*. E. Aranzadi.
- HIDALGO, B. y PIASCO, M.V. (2016). *Mi salario: cómo calcularlo y negociarlo con éxito*. Ed. Granica.
- MARCOS, S. y GISMERA, V. (2015). *Hablemos de retribución: cómo conseguir convertir un coste en una gran inversión*. Ed. Almuzara
- 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.
- POLO, J.M. (2005). *Retribución emocional: otras maneras de premiar la excelencia*. Ed. Granica.
- STEIN, G. (2017). *Cómo liderar personas con la retribución: políticas, criterios y valores*. Ed. Pearson



## 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, ETC.)

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:

- Prueba escrita final (40%): 20 preguntas del tipo verdadero y falso, debiendo justificarse los enunciados falsos, sobre los contenidos teóricos del programa. Las respuestas consideradas verdaderas no tienen que ser justificadas, mientras que las falsas deberán justificarse correctamente la razón de falsedad. Las preguntas acertadas suman 0,5 puntos, las erróneas restan 0,25 y las preguntas en blanco ni suman ni restan. La calificación mínima para superar la prueba escrita será de 3 puntos sobre 10.
- Actividades prácticas (40%): Asistencia, entrega y participación en la resolución de las actividades prácticas propuestas a lo largo del curso de forma grupal.
- Seminarios/Talleres prácticos (20%): Desarrollo de actividades sobre casos complejos analizados individualmente.

Para la convocatoria extraordinaria podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua, según el artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada. Para el alumnado que participó en la evaluación continua, la nota de las actividades prácticas y talleres se mantiene para la convocatoria extraordinaria y el examen escrito tendrá una composición y valoración similar a la prueba ordinaria. El estudiante que no haya realizado evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de la misma prueba descrita.

## DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA "NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA"

No obstante, a lo anterior, el alumno podrá acogerse a la Evaluación 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).

Dicha evaluación final consistirá en un examen teórico de los contenidos del programa de la asignatura.



## ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

### ATENCIÓN TUTORIAL

#### HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

Consultar en la web del departamento:  
<https://oe2.ugr.es/docencia/profesorado>

#### HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

- Atención personalizada en despacho profesorado (siempre que las autoridades sanitarias lo permitan)
- Google Meet
- Correo electrónico institucional
- Mensajes individualizados Prado

### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- “Lección magistral” (Clases teóricas-expositivas): Preferentemente serán presenciales siempre que las condiciones sanitarias y las recomendaciones de las autoridades así lo permitan. En caso de imposibilidad se podrá utilizar la plataforma PRADO como alternativa para la exposición de los conceptos fundamentales y debate para facilitar al estudiante su trabajo autónomo (actividades síncronas y asíncronas).
- Las actividades prácticas individuales, los seminarios o talleres y las actividades grupales se desarrollarán preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, por la situación sanitaria, se realizarían a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

#### Convocatoria Ordinaria

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria ordinaria. Todas las pruebas de evaluación se desarrollarán preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, debido a la situación sanitaria, se realizarían a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).

#### Convocatoria Extraordinaria

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria extraordinaria. La prueba de evaluación se desarrollará preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, debido a la situación sanitaria, se realizarían a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).

#### Evaluación Única Final

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria única final. La prueba de evaluación se desarrollará preferentemente de forma presencial. Si no se pudieran realizar presencialmente, debido a la situación sanitaria, se realizarían a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).



## ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

### ATENCIÓN TUTORIAL

#### HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

Consultar en la web del departamento:  
<https://oe2.ugr.es/docencia/profesorado>

#### HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

- Google Meet
- Correo electrónico institucional
- Mensajes individualizados Prado

### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Lección magistral” (Clases teóricas-expositivas): Presentación en el aula virtual, a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada, de los conceptos fundamentales y debate para facilitar al estudiante su trabajo autónomo (actividades síncronas y asíncronas).
- Las actividades prácticas individuales, los seminarios o talleres y las actividades grupales se desarrollarán a través de las plataformas establecidas oficialmente por la Universidad de Granada.

### MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

#### Convocatoria Ordinaria

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria ordinaria. Hay un cambio en el tipo de prueba escrita. En vez de una prueba escrita final se realizarán pruebas con cuestionario cada dos temas de la asignatura. El valor será el mismo que la prueba escrita (40%). Todas las actividades de evaluación de desarrollarán de forma no presencial y síncrona a través de la plataforma establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).

#### Convocatoria Extraordinaria

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria ordinaria. Todas las pruebas de evaluación de desarrollarán de forma no presencial y síncrona a través de la plataforma establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).

#### Evaluación Única Final

- Los criterios y porcentajes sobre la calificación final coinciden con los descritos en el apartado de evaluación de la convocatoria ordinaria. Todas las pruebas de evaluación de desarrollarán de forma no presencial y síncrona a través de la plataforma establecidas oficialmente por la Universidad de Granada (PRADO).

### INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

