

**Sistemas de compensación / Compensation systems**

<b>Número total de créditos ECTS</b>		3
<b>Tipología</b>		Obligatoria / Compulsory subject
<b>Organización temporal</b>		Semestre 2 / Semester 2
<b>Modalidad</b>		Virtual / Virtual
<b>Idioma</b>		Castellano e inglés / Spanish and English
<b>Contenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La función del sistema de retribución y compensación en la empresa.</li> <li>• La compensación como arma estratégica para conseguir los objetivos del negocio y alinear empleados y empresa</li> <li>• Aspectos a tener en cuenta en el diseño de una política de retribución y compensación</li> <li>• Evolución y tendencias en las políticas de retribución y compensación</li> <li>• Retribución a directivos</li> <li>• Posicionamiento de la estructura salarial en el mercado retributivo</li> <li>• Diseño de la estructura salarial y componentes fijos / variables</li> <li>• Retribución fija. La justicia del sistema retributivo. El equilibrio entre equidad interna y competitividad externa. Procesos de revisión y ajuste salarial. Fijación de salario en incorporaciones y promociones. La negociación de las propuestas salariales.</li> <li>• Beneficios corporativos y retribuciones en especie. Beneficios y régimen de concesión. Tratamiento fiscal y laboral</li> <li>• Retribución flexible y en especie y optimización fiscal de la retribución</li> <li>• Consideraciones fiscales de los planes de pensiones</li> <li>• La retribución emocional: compensaciones intangibles. Elementos de un sistema de retribución emocional: políticas de conciliación y flexibilidad laboral, desarrollo profesional, relaciones personales, entorno de trabajo, estilo de dirección y liderazgo, reconocimiento, reputación, estabilidad en el empleo.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The function of the remuneration and compensation system in the company.</li> <li>• Compensation as a strategic weapon to achieve business objectives and align employees and the company</li> <li>• Aspects to be taken into account in the design of a remuneration and compensation policy</li> <li>• Evolution and trends in remuneration and compensation policies</li> <li>• Directors' remuneration</li> <li>• Pay structure positioning on the remuneration market</li> <li>• Design of pay structure and fixed/variable components</li> <li>• Fixed remuneration The justice of the remuneration system The balance between internal equity and external competitiveness Salary review and adjustment processes Pay setting for new employees and promotions. Negotiating salary proposals.</li> <li>• Corporate benefits and remuneration in kind Benefits and concessions. Tax and employment treatment</li> <li>• Flexible and in-kind remuneration and tax optimisation of remuneration</li> <li>• Tax aspects of pension plans</li> <li>• Emotional remuneration: intangible compensation Elements of an emotional remuneration system: work flexibility and reconciliation policies, professional development, personal relations, work environment, management style and leadership, recognition, reputation, job stability.</li> </ul>	
<b>Resultados de aprendizaje TÍTULO</b>	<b>Conocimientos y contenidos</b>	CC09 Dominar los códigos éticos, los sistemas de compensación y las acciones de promoción del bienestar y mejora de la calidad de vida laboral / Mastering ethical codes, compensation systems, and initiatives for promoting well-being and improving the quality of work life.

	<p><b>Habilidades y destrezas</b></p>	<p>HD03 Capacidad creativa y desarrollo de la imaginación en el ámbito de la dirección estratégica de recursos humanos, las políticas de gestión y desarrollo de personas, y la gestión del talento / Development of the imagination and creative capacity in the field of strategic human resource management, people development and management policies, and talent management</p> <p>HD07 Desarrollar planes de formación, evaluación y gestión del talento aplicando metodologías de e-learning y de formación innovadoras. / Developing training, evaluation, and talent management plans by applying innovative e-learning methodologies</p> <p>HD09 Aplicar los conocimientos financieros, cálculos de rentabilidad y costes para la toma de decisiones en la gestión presupuestaria de los recursos humanos. / Applying financial knowledge, profitability calculations, and cost analysis for decision-making in the budgetary management of human resources</p>
	<p><b>Competencias</b></p>	<p>CP01 Liderar estratégicamente procesos de gestión de recursos humanos poniendo en prácticas los procedimientos, metodologías y sistemas de trabajo establecidos en la empresa / Strategically leading human resources management processes by implementing the established procedures, methodologies, and work systems in the company.</p> <p>CP02 Comunicar y conceptualizar las teorías y conceptos relevantes sobre dirección estratégicas de recursos humanos. / Communicating and conceptualizing relevant theories and concepts on strategic human resources management</p> <p>CP03 Tomar decisiones para optimizar el modelo de contratación y retribución de los recursos humanos basados en la aplicación y optimización de la legislación laboral. / Making decisions to optimize the hiring and compensation model of human resources based on the application and optimization of labor law</p> <p>CP04 Mejorar la eficiencia de los equipos de trabajo y sus dinámicas en la organización, mediante mejoras en los programas de motivación y retribución. / Enhancing the efficiency of work teams and their dynamics within the organization through improvements in motivation and compensation programs.</p> <p>CP09 Liderar la promoción de la de motivación, participación y satisfacción laboral de los recursos humanos en el negocio / Leading the promotion of motivation, participation, and job satisfaction of human resources in the business.</p>
<p align="center"><b>Resultados de aprendizaje ASIGNATURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominar los distintos elementos de un programa de compensación y saber combinarlos en un sistema de retribución</li> <li>• Saber definir los componentes fijos y variables, monetarios y en especie, de la política de retribución, para conseguir la máxima renta para el empleado y el mínimo coste para la empresa</li> <li>• Saber establecer una política de compensación armonizada con la estrategia de empresa y la estrategia de recursos humanos, que incentive la competitividad y la visión a largo plazo de los empleados</li> <li>• Conocer las formas de abordar con éxito los procesos de negociación en cuanto a los incrementos salariales</li> <li>• Conocer los beneficios corporativos como elemento del paquete de compensación y su tratamiento jurídico-laboral-fiscal como retribución en especie.</li> </ul>		

- Knowing the different elements of a compensation scheme in depth and how to combine them in our remuneration system
- Knowing how to define fixed and variable monetary and in-kind components of the remuneration system to achieve maximum income for the employee at the minimum cost to the company
- Knowing how to establish a remuneration policy in harmony with corporate strategy and human resources strategy which promotes employees' competitiveness and long term perspective
- Knowing how to approach negotiation processes about pay increases successfully
- Knowing corporate benefits as an element of the compensation package and their legal and tax implications as remuneration in kind.

<b>Actividades formativas</b>	<b>Horas</b>
Clases expositivas síncronas	6
Seminarios síncronos	2
Clases prácticas síncronas	2
Actividades Dirigidas Asíncronas	12
<b>Tutorías</b>	6
<b>Trabajo autónomo</b>	45
<b>Prueba de evaluación final</b>	2
<b>Total</b>	<b>75</b>

<b>Sistemas de evaluación</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MÁXIMO</b>
Evaluación final: prueba o examen virtual	50	50
Resolución problemas	10	30
Estudio casos / Proyectos	10	30
Otras actividades de evaluación continua	0	10
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>120</b>