

<b>Denominación de la MATERIA:</b>	<b>Créditos ECTS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Materia 2.3: Compensación y reconocimiento</li> </ul>	4ECTS (100 horas)
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</b>	
Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del segundo y tercer trimestre de la titulación.	
<b>Competencias básicas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CB1. 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.</li> <li>▪ CB2. 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.</li> <li>▪ CB4. 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.</li> <li>▪ CB5. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</li> </ul>	
<b>Competencias generales:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CG4. Diseñar y ejecutar estrategias de fidelización y compromiso de las personas en las organizaciones.</li> <li>▪ CG8. Adquirir las habilidades y competencias necesarias para el diseño y puesta en marcha de proyectos innovadores en torno a la gestión del talento de las personas y las organizaciones.</li> </ul>	
<b>Competencias transversales:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CTR1. Trabajo en equipo: Colaborar con otros en trabajos dirigidos a la consecución de objetivos comunes, planificando coordinadamente las acciones, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades y afrontando los conflictos y problemas que se presentan.</li> <li>▪ CTR2. Comunicación efectiva: Utilizar, transmitir y/o generar información a partir de la obtención, el contraste y tratamiento de la existente en diversas fuentes, generando documentación, formas de hacer y relaciones fluidas y efectivas en el contexto de los trabajos a realizar.</li> <li>▪ CTR4. Aprender a aprender: Aplicar conocimientos y estrategias adquiridas previamente para generar nuevos aprendizajes, reflexionando sobre los procedimientos y contextos más adecuados para adquirir y desarrollar conocimiento en todas aquellas situaciones que se presenten y transferirlos a otras nuevas.</li> <li>▪ CTR6. Pensamiento crítico. Desarrollar la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones desde una visión crítica, constructiva y soportada por elementos éticos ante situaciones complejas con el fin de generar soluciones.</li> <li>▪ CTR7. Creatividad e innovación: Desarrollar y emplear la curiosidad y el conocimiento existente para generar nuevas ideas, productos y procesos.</li> </ul>	
<b>Competencias específicas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CE 2.3.1. Entender las políticas y sistemas de compensación y reconocimiento como palanca para la gestión estratégica del talento dentro de la estrategia organizacional.</li> <li>▪ CE2.32. Diseñar y utilizar diversas herramientas/técnicas de compensación y reconocimiento en coherencia con la estrategia de gestión de personas en las organizaciones.</li> </ul>	
<b>Resultados aprendizaje:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RA 2.3.1. El estudiante conoce las políticas y sistemas de compensación y reconocimiento como palanca para la gestión estratégica del talento dentro de la estrategia organizacional.</li> <li>▪ RA2.3.2. El estudiante diseña y utiliza diversas herramientas/técnicas de compensación y reconocimiento en coherencia con la estrategia de gestión de personas en las organizaciones.</li> </ul>	
<b>Requisitos previos:</b>	
No se han establecido requisitos previos.	

### Breve resumen de los contenidos:

- La compensación y el reconocimiento como estrategias para la gestión del talento.
- Conceptos generales de las políticas y sistemas de retribución.
- Tendencias en materia retributiva.
- El modelo de Compensación Integral: elementos de una política y sistema retributivo:
  - La retribución fija
  - La retribución variable
  - La retribución ni dineraria
  - La retribución a medio y largo plazo
  - Los beneficios sociales
- Los elementos intangibles –desarrollo profesional, reconocimiento, conciliación, flexibilidad-.
- La valoración de los puestos de trabajo y generación de estructuras salariales. Aplicación del método y la técnica de valoración de puestos.
- Hacia la gestión por competencias.

### Actividades formativas:

Las acciones formativas planificadas para este módulo son las siguientes:

- Presentaciones de teoría y conceptos asociados a la materia por parte del profesorado. (0,5 ECTS)
- Exposición y desarrollo de trabajos individuales. (0,5 ECTS)
- Trabajos grupales orientados a la resolución de problemas. (2 ECTS)
- Lectura de artículos científicos, libros e informes. (1 ECTS)

### Sistema de evaluación:

Todas las materias se evaluarán mediante el sistema de evaluación continua a través de la cual se proporciona una información constante, tanto al profesorado como al alumnado del proceso de aprendizaje a lo largo del periodo académico.

Las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias prácticas de las materias se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos en grupo, casos, problemáticas reales, etc.) correspondiendo como máximo al 80% de la nota final.

Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponden como mínimo al 20% de la nota final.

Los detalles de evaluación y calificación se harán explícitos en la planificación docente anual de las materias en función de los docentes responsables y de los conocimientos de cada módulo / curso.

### Bibliografía:

- Bersin, J. (2015). Predictions for 2015. Redesigning the organization for a rapidly changing world. Deloitte Development. (online) En <http://www.bersin.com/Blog/post/Predictions-for-2015--Redesigning-the-Organization-for-A-Rapidly-Changing-World.aspx>
- De la Calle, M<sup>ac</sup>c., ORTIZ DE URBINA, M. (2014). Fundamentos de Recursos Humanos, ed. Pearson, Madrid.
- Dolan, S., Valle, R. y Lopez, A. (2014) La gestión de personas y del talento. Ed. McGraw Hill, Madrid
- Dolan, S., valle, R., Jackson, S.E., Schuler, R. (2003), La gestión de recursos humanos, ed. McGraw Hill, Madrid.
- Gomez-Mejia L., Balkin D., Cardy, R. (2008) Gestión de Recursos Humanos, ed. Pearson, Madrid.
- Berger, Lance A, Berger Dorothy R. (2004) The Talent Management Handbook Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People. McGraw Hill.
- Milkovich, G.T., Newman, J.M., Gerhart, B. (2016). Compensation, McGrawHill Education.
- Morales, A., Ariza, J.A., Morales, E. (2000) Gestión Integrada de Personas, ed. Desclee, Bilbao