

## **GUIA DOCENTE**

**Máster Universitario en Recursos Humanos**

**Curso 2024-2025**

### **ASIGNATURA**

**Nombre:** Compensación y Beneficios

**Tipo de asignatura:** *obligatoria*

**Créditos:** 3 ECTS

**Idioma de docencia:** castellano

**Coordinador de la asignatura:** Mercè Martín - Mariano de las Heras

**Profesor de la asignatura:** Itziar Usandizaga, Sergio González Anta

### **PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA**

#### **Descripción**

La compensación es una herramienta de gestión valiosísima para la Compañía, que ayuda a dar foco, a priorizar y a comunicar la visión, misión, cultura y objetivos del negocio. Por ello, será necesario tener en cuenta las especificidades de nuestra propia compañía, teniendo en cuenta el mercado en el que se opera para mantener la competitividad.

La Política Retributiva se configura como un conjunto de principios y directrices que una organización pone en práctica para gestionar todos los aspectos relacionados con la remuneración de su personal en línea con sus valores cultura y plan estratégico.

#### **Contenidos**

- Recompensa y estrategia de negocio. Política retributiva
- Equidad interna y competitividad externa
- Retribución Variable
- Gestión del desempeño y retribución
- Individualización de la recompensa para retener
- Comunicación de la recompensa
- El papel del manager
- Introducción a la retribución de empleados
- Política Retributiva
- Salario Fijo
- Retribución Variable y Beneficios.
- Temas específicos de retribución

## Objetivos

- Conocer la importancia de la vinculación de la estrategia y política retributivas a la estrategia del negocio.
  - Asumir la importancia de la equidad interna y la competitividad externa, y cómo lograrlas.
  - Comprender los elementos de la compensación (retribución fija y variable) y qué factores deben tenerse en cuenta a la hora de definirlos.
  - Vincular la gestión del desempeño con la retribución.
  - Asumir que existen otros elementos de recompensa a tener en cuenta: beneficios sociales, conciliación, desarrollo...
  - Poner la comunicación en el foco de un buen sistema retributivo como elemento fundamental.
  - Asumir el papel del manager como rol fundamental en la gestión de la compensación de los equipos
- 
- Valorar la importancia de una política retributiva por su repercusión directa en el conjunto de la gestión de RRHH.
  - Entender los aspectos motivacionales de la retribución: la atracción, retención de talento vs la motivación y la satisfacción.
  - Aproximar al estudio de los nuevos enfoques de la política retributiva.
  - Considerar la relación entre retribución y cultura de empresa.
  - Explicar cómo diseñar los componentes que conforman la Política Retributiva de una empresa: el salario fijo, el salario variable anual y plurianual. Hacer entender que la retribución supone la asunción de obligaciones y derechos contractuales.

## Metodología docente

Partiendo de las lecturas previas y casos facilitados para cada sesión, los ponentes desarrollan una base conceptual y, mediante el método del caso, trasladan sus reflexiones y experiencias de gestión como fuente de conocimiento para los alumnos.

Objetivos reales y prácticos: Los contenidos los imparten expertos profesionales del sector de los RR HH, que garantizan una aproximación fiel a la realidad laboral del momento.

Estudio de casos: Adquirir el conocimiento de manera práctica, estudiando, analizando y debatiendo casos prácticos de empresas reales.

Técnicas de aprendizaje: Aprendizaje mediante técnicas de aprendizaje como el contraste de ideas, las simulaciones, los juegos de rol, presentaciones de trabajo, etc.

Acompañamiento personalizado: Asignación de un mentor de acuerdo con las características del proyecto. El mentor actuará como guía y desafiará tu pensamiento y tus ideas. También ayudará a identificar docentes, proyectos, empresas y actividades de referencia en los RR HH con los que poder contrastar y enriquecer tu proyecto.

### **Evaluación (sistema de evaluación, sistema de cualificación...)**

Habrà evaluación continuada mediante la realización de cuestionarios, al finalizar las materias, que permiten comprobar el progreso de aprendizaje.

Al tratarse de un programa presencial ó live, es obligatoria la asistencia mínima del 80% del tiempo lectivo total establecido.

### **PROFESORADO**

#### **Itziar Usandizaga**

- HRBP & Talent Management Iberia Lead. Sanofi
- Compensation&Benefits Iberia Lead. Sanofi
- Senior Manager. PeopleMatters

#### **Sergio González Anta**

- PDD por IESE Business School.
- Socio en KPMG Abogados.

### **BIBLIOGRAFIA (obligatoria/ recomendada)**

- Informe tendencias retributivas y de RRHH – KPMG 2019
- Premiar el desempeño- Jerry McAdams. Editorial Díaz de Santos
- Pfeffer, J. ,Zehnder, E. , Rappaport, A. , La remuneración sistemas de incentivos, Harbara Budines Rebién, Ediciones Deusto, Bilbao, 2002
- Álvarez Gálvez, Cervantes, Cortés, Retribución Variable: Una asignatura pendiente, Círculo de empresarios
- Rock, M.L.; Berger, L.A. (1991).The compensation handbook. New York: McGraw-HillAmerican Compensation Association (1998) Elements of Executive Compensation. Scottsdale, AZ:ACA.
- Paradigmas de Liderazgo (varios autores) – Serie McGraw-Hill de Management
- La caja de Herramientas – Carlos Delgado. Empresa Activa
- Jaime Bonache, Ángel Cabrera, Dirección Estratégica de personas: Evidencias y perspectivas para el siglo XXI, FT Prentice Hall