

## Ficha Técnica

<b>Titulación:</b>	Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
<b>Plan BOE:</b>	BOE número 108 de 6 de mayo de 2015		
<b>Asignatura:</b>	Sistema Retributivo en la Empresa		
<b>Módulo:</b>	Mención en Gestión de Recursos Humanos		
<b>Curso:</b>		<b>Créditos ECTS:</b>	6
<b>Tipo de asignatura:</b>	Optativa	<b>Tipo de formación:</b>	Teórico-Práctica

## Presentación

La retribución constituye actualmente una de las funciones con mayor valor estratégico dentro de las empresas y las áreas de recursos humanos.

El diseño y la implantación de sistemas de retribución es una necesidad actual que tienen las empresas que se ven en la obligación de ofrecer a sus empleados paquetes de retribución cada vez más atractivos y competitivos que sirvan para recompensar su contribución.

La retribución se convierte, probablemente, en la herramienta de gestión más potente que tienen hoy día las empresas para dirigir los esfuerzos de sus empleados hacia la consecución de sus objetivos de negocio. La asignatura pretende introducir al alumno en los diferentes sistemas de retribución en el ámbito de la empresa.

A través de su estudio y la resolución de ejercicios prácticos, el alumno adquirirá los conocimientos y habilidades que le permitan diseñar el modelo retributivo más adecuado de la empresa y desarrollar propuestas retributivas que sean competitivas, atractivas, de alto valor para los empleados y que estén vinculadas con la productividad y los resultados empresariales.

El desarrollo de la asignatura será de gran ayuda a todos los que estén interesados de una u otra manera en las políticas de gestión de recursos humanos y su seguimiento permitirá al alumno complementar y obtener una visión global e integrada de todos los procesos y funciones de recursos humanos.

## Competencias y/o resultados del aprendizaje

- Contextualizar la función de Compensación y Beneficios en el ámbito de los Recursos Humanos y de la empresa.

## Contenidos Didácticos

- 1 Introducción a la Compensación y Beneficios.
  - 1.1 Delimitación conceptuales
  - 1.2 ¿Qué elementos utilizan las empresas para recompensar la contribución de sus empleados?
  - 1.3 ¿Cuál es la función de la retribución en la empresa?
  - 1.4 ¿Qué es el mix retributivo y cómo está evolucionando?
  - 1.5 ¿Cuánto y cómo puede pagar una empresa?
  - 1.6 ¿Qué se recompensa a través de la retribución?

- 1.7 ¿Qué aspectos hay que tener en cuenta en el diseño de una Política Retributiva?
- 1.8 Evolución, situación actual, tendencias, estrategias y retos de las Políticas Retributivas.
- 1.9 La Compensación y Beneficios como función transversal de la empresa y Recursos Humanos.
- 2 Retribución Fija.
  - 2.1 Estructura salarial
    - 2.1.1 ¿Qué es una estructura salarial y qué utilidades tiene en Compensación y Recursos Humanos?
    - 2.1.2 Enfoques desde los que se puede abordar la creación de una estructura salarial.
    - 2.1.3 Elementos de una estructura salariales.
    - 2.1.4 Aspectos a tener en cuenta en el diseño de una estructura salarial.
    - 2.1.5 Posicionamiento de una estructura salarial en un mercado retributivo
    - 2.1.6 Proceso terapéutico dentro de la modificación de conducta
  - 2.2 Retribución Fija
    - 2.2.1 Concepto y características de la retribución fija.
    - 2.2.2 Situación actual y tendencias en retribución fija.
    - 2.2.3 Indicadores de análisis en retribución.
    - 2.2.4 Equidad interna y competitividad externa
    - 2.2.5 Los mercados retributivos y los estudios salariales.
    - 2.2.6 Revisiones y ajustes salariales
    - 2.2.7 Asignación de salarios en incorporaciones y promociones.
    - 2.2.8 Propuestas salariales
    - 2.2.9 Análisis de la retribución desde el enfoque de los costes empresariales.
- 3 Retribución Variable.
  - 3.1 Concepto de retribución variable.
  - 3.2 Clasificación y tipos de retribución variable.
  - 3.3 Diseño, implantación, administración y gestión de un Sistema de Retribución Variable (SRV)
    - 3.3.1 Principios básicos de un SRV
    - 3.3.2 Aspectos a tener en cuenta en el diseño e implantación de un SRV
    - 3.3.3 Administración y Gestión de un SRV
    - 3.3.4 Comunicación de la retribución variable
    - 3.3.5 Evaluación y revisión del modelo de retribución variable.
- 4 Retribución en Especie: los beneficios sociales corporativos
  - 4.1 Delimitación conceptual.
  - 4.2 Situación actual y tendencias.
  - 4.3 Razón de la existencia de los beneficios sociales
  - 4.4 Beneficios corporativos de mayor implantación en las empresas y régimen de concesión.
  - 4.5 Tratamiento jurídico-laboral y fiscal de las retribuciones en especie.
  - 4.6 Impacto del RD-Ley 16/2013 y del RD 637/2014 en los conceptos retributivos computables a efectos de cotización a la Seguridad Social.
  - 4.7 Novedades de la Ley 26/2014 (reforma fiscal) en el ámbito de la tributación de las retribuciones en especie.
- 5 Retribución Flexible: optimización fiscal de las retribuciones
  - 5.1 La retribución flexible como herramienta estratégica de compensación en escenarios de contención salarial
  - 5.2 Delimitación conceptual
  - 5.3 Situación actual y prácticas de mercado.
  - 5.4 ¿Qué es y cómo funciona un Plan de Retribución Flexible (PRF).
  - 5.5 Razón de ser de los PRF
  - 5.6 Ventajas de los PRF para los empleados y la empresa.
  - 5.7 Aspectos y requisitos legales a tener en cuenta en la implantación de PRF.
  - 5.8 Productos que se incluyen habitualmente en los PRF.
  - 5.9 Diseño de un PRL
  - 5.10 Otras fórmulas de optimización fiscal de las retribuciones.
- 6 Retribución emocional
  - 6.1 Los elementos intangibles de Compensación como factor de atracción y fidelización

- 6.2 Concepto de retribución emocional
- 6.3 Elementos de retribución emocional
  - 6.3.1 Conciliación de la vida personal y profesional
  - 6.3.2 Políticas de flexibilidad horaria
  - 6.3.3 Formación
  - 6.3.4 Desarrollo profesional y oportunidades de carrera
  - 6.3.5 Entorno de trabajo
  - 6.3.6 Relación con el jefe y los colaboradores
  - 6.3.7 Estilos de dirección
  - 6.3.8 Imagen de empresa y reputación social corporativa.
  - 6.3.9 Proyecto de empresa.
  - 6.3.10 Estabilidad en el empleo.

## Contenidos Prácticos

Durante el desarrollo de la asignatura se realizarán las siguientes actividades prácticas:

- Análisis de las retribuciones en el actual entorno socio-económico y laboral
- Identificar aspectos a tener en cuenta en el diseño de una Política Retributiva.
- Cálculo y análisis de indicadores de retribución.
- Identificar elementos a tener en cuenta en el diseño de un Sistema de Retribución Variable.
- Calculo de incentivos según un programa de dirección por objetivos.
- Calculo de retribuciones en especie.
- Calculo del incremento neto dinerario que obtiene un empleado en el marco de un Plan de Retribución Flexible.
- Identificar aspectos y/o elementos de retribución emocional.

## Evaluación

El sistema de evaluación del aprendizaje de la UDIMA contempla la realización de diferentes tipos de actividades de evaluación y aprendizaje. El criterio de valoración establecido se detalla a continuación:

Actividades de aprendizaje	10%
Controles	10%
Actividades de Evaluación Continua (AEC)	20%
Examen final presencial	60%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## Bibliografía

- López Palomo, J.A. (2016). *Introducción a la Política Retributiva*. Madrid: Ed. CEF.