



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 35865

**Nombre:** Incentivos y Sistemas de Remuneración

**Ciclo:** Grado

**Créditos ECTS:** 4,5

**Curso académico:** 2025-26

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultat d'Economia	4	Primer cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Mercado Laboral y Comportamiento Económico	OPTATIVA

### COORDINACIÓN

PEÑARRUBIA CARRION CONCEPCION

## RESUMEN

Esta asignatura de carácter optativo se imparte en el primer semestre de cuarto curso de GADE dentro de la mención de Microeconomía. Este curso está diseñado con el objetivo de permitir al estudiante el aprendizaje y la aplicación de ideas de microeconomía.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

### RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Para afrontar con éxito esta asignatura, es conveniente que el estudiante cuente con un nivel de matemáticas básico (resolver ecuaciones con una/dos incógnitas y derivadas parciales básicas) así como una familiarización con la representación de funciones. Asimismo, para el seguimiento y aprovechamiento de esta asignatura se requieren los conocimientos adquiridos en la asignatura de microeconomía cursada en el segundo semestre del primer año de la titulación.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE



-

Capacidad crítica y autocrítica.

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Capacidad de análisis y síntesis.

Capacidad de aprendizaje autónomo.

Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.

Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.

Capacidad de organización y planificación.

Capacidad de tomar decisiones.

Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.

Capacidad para aplicar métodos analíticos y matemáticos para el análisis de los problemas económicos y empresariales.

Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

Capacidad para coordinar actividades.

Capacidad para expresarse en lenguajes formales, gráficos y simbólicos.

Capacidad para la resolución de problemas.

Capacidad para tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre.

Capacidad para trabajar en equipo.

Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.

Capacidad para utilizar las TICs en el ámbito de estudio.

Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.

Creatividad.

Gestionar el tiempo de modo efectivo.

Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

Identificar las fuentes de información económica relevante y su contenido, así como entender las



instituciones económicas como resultado y aplicación de representaciones teóricas o formales acerca de cómo funciona la economía.

Motivación por la calidad.

Saber realizar diagnósticos estratégicos en entornos complejos e inciertos, utilizando las metodologías adecuadas para resolverlos.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Cómo establecer unas normas de contratación

- 1.1. Contratar a trabajadores de riesgo.
- 1.2. Las preferencias por el riesgo: la utilidad esperada.
- 1.3. Establecer unas normas de contratación.
- 1.4. El método de producción.
- 1.5. Ejemplos de funciones de producción.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 1

### 2. La selección de personal

- 2.1. Seleccionar a los candidatos al empleo.
- 2.2. Señales de mercado. El modelo de Spence.
- 2.3. El modelo del periodo de prueba.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 2

### 3. La formación

- 3.1. Introducción.
- 3.2. Inversión en educación.
- 3.3. Formación en el trabajo.
- 3.4. ¿Quién debería pagar el coste de la educación y de la formación? Reparto de las rentas económicas y remuneración.
- 3.5. Solución del oportunismo post-contractual: contratos implícitos.
- 3.6. Conceptos de teoría de juegos. Juegos repetidos. Juegos secuenciales.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 3

- 4.1. Rotación de los trabajadores.



## 4. Gestión de la rotación

- 4.1. Rotación de los trabajadores.
- 4.2. Estrategias de retención.
- 4.3. Despidos ordinarios y despidos pactados. Amenaza de despido.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap.4

## 5. Evaluación del rendimiento

- 5.1. Introducción. La remuneración basada en el rendimiento.
- 5.2. El problema del principal y del agente: ¿cuál es el mejor sistema retributivo?
- 5.3. Medición cuantitativa del rendimiento.
- 5.4. Evaluación subjetiva del rendimiento en las empresas.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap.9

## 6. Recompensar el rendimiento

- 6.1. Introducción. ¿Tiene alguna ventaja ligar la remuneración al rendimiento?
- 6.2. ¿Cuántos incentivos deben darse? Prima óptima.
- 6.3. ¿Premios o castigos?
- 6.4. Primas fijas, descensos o ascensos de categoría.
- 6.5. Premios con topes.

Bibliografía básica: Lazear y Gibbs, cap. 10

## 7. Equipos e incentivos en grupos

- 7.1. Introducción.
- 7.2. El problema de la producción en equipos.
- 7.3. Normas de equipo como solución al problema de producción en equipos.
- 7.4. Equipos en la realidad.

Bibliografía básica: Pietro Garibaldi, cap. 13

# VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

## ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	15,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

**ACTIVIDADES NO PRESENCIALES**

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	8,00
Estudio y trabajo autónomo	30,00
Preparación de clases	25,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>63,00</b>

**METODOLOGÍA DOCENTE**

La metodología para impartir la asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración*, tanto en las clases teóricas como prácticas, irá orientada a combinar la capacidad de trabajo individual con la de trabajo en equipo. De forma más precisa, la metodología a utilizar puede describirse como sigue:

- En las clases teóricas el profesor explicará los contenidos principales de la asignatura y solucionará las dudas que los estudiantes planteen durante el desarrollo de la clase. El profesor podrá combinar sus explicaciones con la participación activa de los estudiantes. Se pretende que el estudiante desarrolle tanto su capacidad de trabajo autónomo (el trabajo previo a la clase) como su capacidad de comunicación oral y escrita (planteando sus dudas sobre el tema en público y/o resolviendo por escrito las cuestiones que se le han planteado). El estudio previo y/o posterior al desarrollo de los contenidos teóricos podrá dar lugar a "entregas" o "pruebas" que serán objeto de evaluación continua por parte del profesor a lo largo del semestre.

- Para las clases prácticas los estudiantes prepararán un conjunto de ejercicios y/o casos prácticos que se trabajarán en el aula. Se pretende que el estudiante desarrolle su capacidad de organizar formas de trabajo en grupo, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, coordinación de actividades y búsqueda de información en fuentes fiables. Las tareas planteadas, tanto individuales como conjuntas, podrán dar lugar a "entregas" que serán evaluadas por el profesor.

**EVALUACIÓN**

La asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración* se evaluará a partir de la consideración, por este orden de relevancia, de los siguientes aspectos:

- Examen escrito realizado al final del curso que constará de preguntas teóricas y prácticas.

- Evaluación de las actividades desarrolladas por el alumnodurante el curso, a partir de la elaboración de trabajos y resolución de problemas.



- Evaluación continua del estudiante, basada en su participación e implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la asignatura de *Incentivos y sistemas de remuneración*, la evaluación total se desglosa de la siguiente forma: un 80% de la nota global corresponde a la prueba de síntesis final y un 20% de la nota global corresponde a la evaluación de las distintas actividades desarrolladas a lo largo del curso y la participación activa del estudiante.

La prueba de síntesis final tiene carácter obligatorio y superarla es condición indispensable para aprobar la asignatura. Para superar la asignatura la calificación mínima en el cómputo global ha de ser de 5 puntos sobre 10. En caso de no realizar las tareas de evaluación continua, el estudiante sólo podrá obtener los puntos de la prueba final (8 como máximo), y necesitaría obtener un 5 sobre 8 en dicha prueba para aprobar la asignatura.

En caso de no superar la prueba de síntesis, la nota que figurará en actas se determinará a partir de la suma ponderada de las puntuaciones obtenidas en evaluación continua y prueba de síntesis final sin que, en ningún caso, supere el 4.5 (suspenseo).

## BIBLIOGRAFÍA

- Economía de los recursos humanos en la práctica. Edward P. Lazear, Michael Gibbs. Ed. Antoni Bosch. 2ª edición.
- Personnel Economics in Imperfect Labour Markets. Pietro Garibaldi. Oxford University Press.