

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 42742**Nombre:** Sistemas retributivos**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 3**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

**MATERIAS**

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Funciones de la gestión de recursos humanos	OBLIGATORIA

**COORDINACIÓN**

MARTINEZ TUR VICENTE A

REVUELTO TABOADA LORENZO

**RESUMEN**

El módulo pretende dotar a los/as alumnos/as de los conocimientos necesarios para tomar decisiones o actuar como asesor externo en materia de diseño de sistemas retributivos, capaces de combinar motivación del personal y calidad de vida laboral, con la eficacia y eficiencia imprescindibles para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

s.

**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**

Se requieren conocimientos básicos sobre la organización y las funciones de la dirección de recursos humanos, con especial énfasis en las cuestiones relacionadas con la motivación en el trabajo.



## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar, implantar y evaluar sistemas retributivos.

Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.

Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.

Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.

Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de representar a la organización en diferentes ámbitos de representación y negociación y particularmente en la negociación colectiva.

Que los/las 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.



Que los/las 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.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Introducción al sistema de retribución

Se analiza la importancia del sistema de retribución en el marco de la dirección de la organización y de sus recursos humanos. El contrato psicológico. Se introducen los conceptos de equidad interna, externa e individual.

### 2. Instrumentos de retribución

Revisión de los principales instrumentos de retribución. Retribución intrínseca y extrínseca, financiera y no financiera, directa e indirecta. Retribución fija versus variable, beneficios sociales y retribuciones en especie.

### 3. Modelo de retribución

Análisis de las políticas de compensación. Consistencia o equidad interna. Competitividad o equidad externa. Valoración de puestos de trabajo. Evaluación de la contribución del empleado. Administración del programa.

### 4. Estrategia organizativa y sistema retributivo

Modelos de coherencia entre estrategia corporativa y sistema de retribución. Modelos de coherencia entre estrategia competitiva y sistema de retribución. Consistencia interna de las políticas y prácticas retributivas con las demás políticas y prácticas de recursos humanos.

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	18,00
Prácticas en aula	6,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES



Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	35,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente combina la clase magistral con sesiones más participativas planteadas sobre la base del análisis de casos concretos y la realización de practicas los más cercanas a la realidad posibles.

Esas sesiones se complementan, en unos casos, con la discusión en clase de los resultados obtenidos por los alumnos y, en otros, con tutorías obligatorias en las que los alumnos reciben feedback en relación a su trabajo, se le comunica la evaluación del mismo, errores cometidos, cuestiones que debería mejorar y se le da la opción a mantener la nota o intentar mejorarla volviendo a entregar el trabajo con mejoras sustanciales.

oras sustanciales.

## EVALUACIÓN

La calificación final será el promedio de los trabajos prácticos requeridos (80%) y de la participación activa (20%).

Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes: 80%

- La nota que obtendrán los estudiantes estará en función de la evaluación que se obtenga con la realización de trabajos individuales en grupo dentro y fuera de clase.
- Las notas asociadas a los trabajos se integrarán, ponderándose en función de su contribución a la carga de trabajo total de la asignatura.

Participación e implicación en las actividades desarrolladas en clase: 20%

En segunda convocatoria no se podrá mejorar la nota de participación activa, que no es recuperable. Para conseguir superar la materia en segunda convocatoria, si se podrá mejorar la nota mejorando los trabajos realizados o realizando otros sustitutorios propuestos por el profesorado.

La calificación de la asignatura quedará sometida a lo dispuesto en la Normativa de Calificaciones de la Universitat de València (ACGUV 12/2004) (<http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>)

Ante prácticas fraudulentas, copia o plagio se procederá según lo establecido por el Protocolo de



actuación ante prácticas fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

#### Uso de la Inteligencia Artificial

Se recuerda que hay que evitar cualquier forma de fraude derivada de plagio o uso de documentación sin citación de fuentes. Según la ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, el fraude también incluye el uso de aplicaciones de inteligencia artificial sin explicitar que han sido utilizadas y sin explicar qué prompts, o instrucciones, se han aplicado para obtener los resultados.

## BIBLIOGRAFÍA

### Referencias básicas

Albizu, E. y Landeta, J. (2001): Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica. Pirámide.

Armero de Dueñas, J., & Lahera Fernández, M. (2009). Un nuevo planteamiento estratégico para la retribución variable: el modelo ERV. Harvard Deusto Business Review, (183), 56-68.

Arraiz, J. I. (1999) Retribuir el futuro. Guía práctica de la retribución en España. Grupo Santillana de Ediciones Madrid. Especialmente capítulo IX.

Gómez-Mejía, L.R. y Sánchez Marín, G. (2006): La retribución y los resultados de la organización. Investigación y práctica empresarial. Prentice-Hall, Madrid

Markovich y Newman (2001). Compensation. McGraw-Hill- Irwin 7th edition

Martinez-Tur, V. (2011). Pagas e incentivos. Sistemas de compensación o remuneración. Apuntes del master, 1-45.

Prat, R., & Muñiz, L. (2002). Sistemas de retribución variable e indicadores de control de gestión. Partida doble, 12(135), 66-79.

Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. Revista Perspectiva Empresarial, 5(2), 7-26. 6.

### Referencias Complementarias

Aguilar, E.M. (2001): "El diseño del sistema de retribución de los directivos: problemática y evidencia empírica". Dirección y Organización, 26, 196-212.

Arévalo, et. Al (2007): Moral hazard and monetary rewards at work revisited: On why firms challenge conventional wisdom in search of excellence. XVII congreso nacional ACEDE, septiembre, Sevilla, 1-24.



- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Byars y Rue. (1996). Gestión de Recursos Humanos. IRWIN. México
- Dalziel y otros (1996) Las competencias: clave para una gestión integrada de los RRHH. Deusto. Bilbao
- De Jorge, J. (2000): Análisis empírico de los mercados internos de trabajo. Distribución de salarios y estructura jerárquica de puestos.
- Fernández Guerrero, R. (Coord.) (1998): Organización y métodos de trabajo. Civitas.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997) Valoración de Puestos de Trabajo. Díaz de Santos. Madrid.
- Gómez-Mejía y otros. (2001) Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. Madrid.
- Lawler, E. E, (1986). La retribución. Su impacto en la eficacia empresarial
- Marín, D. (2004). Políticas retributivas: Los incrementos y mucho más. Capital Humano, N° 173
- McAdams, J. L. (1996) Premiar el desempeño. Díaz de Santos. Madrid
- Sinha, P. y Zoltners, A. A. (2001): Insights from 25 years of implementation. Interfaces 31(3), S8-S44.