FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 42742
Nom: Sistemes retributius
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 3
Curs acadèmic: 2026-27

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Periode
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Funcions de la gestió de recursos humans	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

MARTINEZ TUR VICENTE A

REVUELTO TABOADA LORENZO

RESUM

El mòdul pretén dotar als/as alumnes/as dels coneixements necessaris per a prendre decisions o actuar com a assessor extern en matèria de disseny de sistemes retributius, capaços de combinar motivació del personal i qualitat de vida laboral, amb l'eficàcia i eficiència imprescindibles per a garantir la competitivitat i sostenibilitat de les organitzacions.

itzacions.

CONEIXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Es requereixen coneixements bàsics sobre l'organització i les funcions de l'adreça de recursos humans, amb especial èmfasi en les qüestions relacionades amb la motivació en el treball.

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

Posseir les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'un mode que haurà de ser en gran manera autodirigit o autònom.

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços de calcular i interpretar ràtios de productivitat, assessorant en la presa de decisions sobre aquest tema.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar, implantar i avaluar sistemes retributius.

Que els/les estudiants siguen capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.

Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.

Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de representar a l'organització en diferents àmbits de representació i negociació i particularment en la negociació col·lectiva.

Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.

Saber aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Saber comunicar les seues conclusions (i els coneixements i raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'un mode clar i sense ambigüitats

Ser capaços d'integrar coneixements i enfrontar-se a la complexitat de formular judicis a partir d'una

informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Introducció al sistema de retribució

S'analitza la importància del sistema de retribució en el marc de la direcció de l'organització i dels seus recursos humans. El contracte psicològic. S'introdueixen els conceptes d'equitat interna, externa i individual.

2. Instruments de retribució

Revisió dels principals instruments de retribució. Retribució intrínseca i extrínseca, financera i no financera, directa i indirecta. Retribució fixa versus variable, beneficis socials i retribucions en espècie

3. Model de retribució

Anàlisi de les polítiques de compensació. Consistència o equitat interna. Competitivitat o equitat externa. Valoració de llocs de treball. Avaluació de la contribució de l'empleat. Administració del programa.

4. Estratègia organitzativa i sistema retributiu

Models de coherència entre estratègia corporativa i sistema de retribució. Models de coherència entre estratègia competitiva i sistema de retribució. Consistència interna de les polítiques i pràctiques retributives amb les altres polítiques i pràctiques de recursos humans.

VOLUM DE TREBALL (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	18,00
Pràctiques a l'aula	6,00
Total hores	**30,00**

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00

Elaboració de treballs individuals o en grup	35,00
Estudi i treball autònom	10,00
Preparació de classes	0,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
Total hores	**45,00**

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia docent combina la classe magistral amb sessions més participatives plantejades sobre la base de l'anàlisi de casos concrets i la realització de practiques el més properes a la realitat posibles, que inclouen resolución de casos, pràctiques en l'aula, aplicacions informàtiques, exercicis, debats, etc.

Aqueixes sessions es complementen, en uns casos, amb la discussió en classe dels resultats obtinguts pels alumnes i, en uns altres, amb tutories obligatòries o informes per escrit en els quals els alumnes reben feedback en relació al seu treball.

AVALUACIÓ

La qualificació final serà la mitjana dels treballs pràctics requerits (80%) i de la participació activa (20%).

Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels/les estudiants: 80%

- La nota que obtindran els estudiants estarà en funció de l'avaluació que s'obtinga amb la realització de treballs individuals en grup dins i fora de classe.
- Les notes associades als treballs s'integraran, ponderant-se en funció de la seua contribució a la càrrega de treball total de l'assignatura.

Participació i implicació en les activitats desenvolupades en classe: 20%

En segona convocatòria no es podrà millorar la nota de participació activa, que no és recuperable. Per a aconseguir superar la matèria en segona convocatòria, si es podrà millorar la nota millorant els treballs realitzats o realitzant altres substitutoris proposats pel professorat.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa al que disposa la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (ACGUV 12/2004) (http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf)

Davant de pràctiques fraudulentes, còpia o plagi es procedirà segons el que estableix el Protocol

d'actuació davant de pràctiques fraudulentes de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf

Ús de la Intel·ligència Artificial
Es recorda que cal evitar qualsevol forma de frau derivada de plagi o ús de documentació sense citació de fonts. Segons la llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, el frau també inclou l'ús d'aplicacions d'intel·ligència artificial sense explicitar que han sigut utilitzades i sense explicar què prompts, o instruccions, s'han aplicat per a obtindre els resultats.

BIBLIOGRAFIA

Referències bàsiques

Armstrong, M., & Brown, D. (2023). Armstrong's handbook of reward management practice: Improving performance through reward (7th ed.). Kogan Page.
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.
Gerhart, B., Newman, J. M., & Milkovich, G. T. (2023). Compensation (14th ed.). McGraw Hill.
Gómez-Mejía, L.R. y Sánchez Marín, G. (2006): La retribución y los resultados de la organización. Investigación y práctica empresarial. Prentice-Hall, Madrid
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.

Referències complementàries

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, Nº 173
Martocchio, J. J. (2023). Employee benefits: A primer for human resource professionals (7th ed.). McGraw Hill.
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.