



## GUÍA DOCENTE 2023-2024

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Retribución e incentivos		
PLAN ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER ASIGNATURA:	DE	LA	Obligatoria
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Segundo		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	EN	QUE	SE Castellano
PROFESORADO:	Doris Adriana Mayorga		
DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:	DE	CORREO	adriana.mayorga@uneatlantico.es

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
Tema 1. El sistema de compensación laboral <ul style="list-style-type: none"><li>- Subtema 1.1. La compensación laboral</li><li>- Subtema 1.2. Fases de la gestión de compensación laboral</li><li>- Subtema 1.3. Análisis y descripción de puestos de trabajo</li><li>- Subtema 1.4. El salario</li><li>- Subtema 1.5. Compensación total</li></ul>

## Tema 2. Teorías motivacionales relativas al trabajo

- Subtema 2.1. Conceptos fundamentales y motivación de logro
- Subtema 2.2. Enfoques básicos en el desarrollo de la motivación laboral
- Subtema 2.3. Teorías motivacionales
- Subtema 2.4. El reconocimiento social y la estimulación espiritual

## Tema 3. Diseño de los sistemas de pago

- Subtema 3.1. La retribución extrasalarial
- Subtema 3.2. Los sistemas de pago
- Subtema 3.3. Sistemas de pago por tiempo
- Subtema 3.4. Sistemas de pago por rendimiento
- Subtema 3.5. La dinámica salarial
- Subtema 3.6. La retribución a largo plazo

## COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

#### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Que los estudiantes sean capaces de:

CE9. Calcular el pago justo y con base en todas las variables pertinentes, de los empleados de una organización

#### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Asignar un valor económico a un puesto, según su importancia y transcendencia en la empresa

## METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

- Método expositivo
- Estudio y análisis de caso
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
- Trabajo autónomo

### ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
<b>Actividades supervisadas</b>	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
<b>Actividades autónomas</b>	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%
Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>	
<p><b>CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:</b></p>	
<p>En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:</p>	
<b>Actividades de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%
<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>	

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

<p><b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:</b></p>
<p>Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gracia, M. (s. f.). <i>Retribución e incentivos</i>. Material <a href="https://www.uneatlantico.es/documentos/DGRRHH/convocatoria_extraordinaria.pdf">https://www.uneatlantico.es/documentos/DGRRHH/convocatoria_extraordinaria.pdf</a> didáctico propio elaborado para el máster.</li> <li>Espinoza Saldívar, A. K., &amp; Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. <i>Revista Universitaria de Administración</i>, 12(20), 72-89.</li> <li>Ricarte, M., Rodríguez, M., &amp; Romero, M. E. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: Caso ingenio azucarero. <i>COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración</i>, 7(1), 34-45.</li> </ul>
<p><b>BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:</b></p>
<p>Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente</p>



- Arenas, D. J. (2019). Tendencias en gestión de recursos humanos en una empresa saludable y digitalizada. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies*, 6(2), Article 2.

**OTRAS FUENTES DE CONSULTA:**

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.