

GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
Tema 1. El sistema de compensación laboral - Subtema 1.1. La compensación laboral - Subtema 1.2. Fases de la gestión de compensación laboral - Subtema 1.3. Análisis y descripción de puestos de trabajo - Subtema 1.4. El salario - Subtema 1.5. Compensación total

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
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	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
Actividades de evaluación	Examen	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%

Para más información consúltase [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

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

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltase [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Gracia, M. (s. f.). *Retribución e incentivos*. Material https://www.uneatlantico.es/documentos/DGRRHH/convocatoria_extraordinaria.pdf Material didáctico propio elaborado para el máster.
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Universitaria de Administración*, 12(20), 72-89.
- Ricaurte, M., Rodríguez, M., & Romero, M. E. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: Caso ingenio azucarero. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 34-45.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Observatorio de Recursos Humanos (ORH). (2024, octubre). *Informe ORH: Tendencias de compensación y beneficios 2025: Un rol que aumenta su "autoritas" en las organizaciones*. <https://www.observatoriorh.com/orh/informe-orh-tendencias-de-compensacion-y-beneficios-2025-un-rol-que-aumenta-su-auctoritas-en-las-organizaciones.html>
- RRHHDigital. (2024, 27 de diciembre). *Retribución flexible en 2025: Una solución para optimizar el ahorro ante los cambios laborales*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/compensacion/763112/retribucion-flexible-en-2025-una-solucion-para-optimizar-el-ahorro-ante-los-cambios-laborales/>
- StudySmarter. (2024). *Sistemas de compensación: Teorías & Laboral*. <https://www.studysmarter.es/resumenes/ciencias-empresariales/salarios-y-compensacion>
- UDAX. (2024). *Diseño de sistemas de recompensa y motivación laboral: Claves para el éxito organizacional*. Revista Digital Experiencia Industria. <https://udax.edu.mx/experiencia/industria/diseno-de-sistemas-de-recompensa-y-motivacion-laboral-claves-para-el-exito-organizacional-soluciones/sistemas-de-compensacion/>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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