Guía docente de la asignatura

Gestión de los Sistemas de Retribución (25911M3)

Fecha de aprobación:
Departamento de Organización de Empresas II: 24/06/2025
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 12/06/2025

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Recursos Humanos	**Materia**	Gestión de los Sistemas de Retribución

Curso	4º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Optativa

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Es recomendable tener cursada, aunque no es obligatorio, alguna de estas asignaturas básicas:

- Dirección Estratégica de Recursos Humanos.
- Derecho del Trabajo I.
- Derecho del Trabajo II.

En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:
https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenido0

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Sistemas de retribución.
- Gestión de retribución.
- Herramientas de retribución.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG06 - Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- CG07 - Capacidad para gestionar la información

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75
05/05/2026 - 09:34
Pág. 1 de 6

- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG20 - Capacidad de liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE001 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE022 - Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE031 - Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
- CE032 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE275 - Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
- CE276 - Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
- CE277 - Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
- CE278 - Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
- CE279 - Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
- CE280 - Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
- CE281 - Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:34
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75 Pág. 2 de 6

a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

Al concluir la materia, el alumno deberá:

- Adquirir un conocimiento avanzado de los fundamentos básicos conceptuales de la Gestión de la Retribución. Los conceptos y terminología específica de la disciplina (definir lo que se quiere decir por Gestión de la Retribución) y el importante papel que la Gestión de los Sistemas de Retribución desempeña dentro de la empresa deben ser perfectamente comprensibles para el alumno.
- Obtener un alto nivel de formación en materia de análisis retributivo. Si la retribución persigue la adaptación permanente de la empresa con su entorno, es preciso saber identificar las oportunidades y amenazas que ofrece ese entorno y las fortalezas y debilidades con las que cuenta la empresa para adoptar o no las decisiones retributivas adecuadas para lograr dicho ajuste.
- Conseguir conocer con profundidad las características básicas de los distintos patrones retributivos que se han ido delimitando para las empresas. El estudio de estas cuestiones se estructura alrededor del análisis de las diferentes tipologías de opciones retributivas existentes.
- Comprender con claridad los problemas y planteamientos retributivos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones. Para ello el alumno debe conocer cómo varían las prioridades retributivas en función del sector y de las circunstancias competitivas de la empresa.
- Conocer las circunstancias que nos permite o impiden transformar las opciones retributivas en acciones de la organización. Para ello, debe comprender el alumno la interacción que se produce entre la retribución de la empresa y los elementos sociales y estructurales de la organización.

El alumno será capaz de:

- Realizar un análisis retributivo, siendo capaz dirigir a su organización de tal manera que pueda aprovechar las oportunidades retributivas, superar las amenazas, crear o desarrollar capacidades y gestionar de forma activa los intereses e influencias a veces contrapuestos de las partes interesadas.
- Analizar los distintos tipos de opciones retributivas que tienen las organizaciones e identificar los requisitos de aplicación y los factores de contingencia.
- Conocer los procedimientos que le permitan realizar la evaluación y selección de las opciones retributivas de modo que sea elegida la más adecuada para su posterior implantación.
- Identificar los problemas relacionados con la forma de llevar a la práctica las decisiones retributivas.
- Abordar problemáticas reales de empresas nacionales e internacionales, así como reflexionar sobre las posibles soluciones u opciones retributivas.
- Comunicar sus ideas, inquietudes o propuestas de forma adecuada con compañeros de trabajo, jefes, subordinados o clientes y de trabajar en equipo. En caso contrario no puede lograr nunca niveles de eficacia adecuados por muy bien que domine todos los recursos teóricos necesarios para analizar y evaluar situaciones empresariales.
- Conocer el significado y la necesidad de adoptar un control retributivo en la situación actual de las empresas.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:34
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75 Pág. 3 de 6

TEÓRICO

1. Introducción a la evaluación y gestión del rendimiento.
2. Evaluación y gestión del rendimiento.
3. Gestión de la retribución. Estructura retributiva.
4. Herramientas de retribución.
5. Recompensas de rendimiento.
6. Tipos y planes de retribución por incentivos.
7. Diseños y estrategias de prestaciones. Sistemas de retribución flexible.

PRÁCTICO

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Delgado Piña, M.I. (2006). Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica. Pearson Prentice Hall, Madrid.
- Ginebra Serrabou, G. (2005). Pagar bien y no sólo con dinero. Ariel, Barcelona.
- Gómez López-Egea, S. (2004). La retribución y la carrera profesional: teoría y práctica. Eunsa, Pamplona.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B. y Cardy, R.L. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall; Madrid.
- Gómez-Mejía, L. y Sánchez Marín, G. (2006). La retribución y los resultados de la organización. Prentice Hall, Madrid.
- Haygroup y SAP (2000). Factbook recursos humanos. E. Aranzadi.
- Vidal Salazar, M.D., Cordón Pozo, E. y de la Torre Ruiz, J.M. (2014). Prácticas empresariales sobre retribución flexible en España en 2013. OHR Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Barrenechea y Ferrer López, M.A. (2006). El salario: percepciones salarias y extrasalariales, deducciones, pago y garantías. Ed. Deusto.
- Hidalgo, B. y Piasco, M.V. (2016). Mi salario: cómo calcularlo y negociarlo con éxito. Ed. Granica.
- Lawler, E.E. (1986). La Retribución: su Impacto en la Eficacia y en el Desarrollo de las Organizaciones. Colección ESADE Estudios de la Empresa, Barcelona.
- Levitt, S.D. y Dubner, S.J. (2006). Freakonomics. Random House, Barcelona.
- Marcos, S. y Gismera, V. (2015). Hablemos de retribución: cómo conseguir convertir un coste en una gran inversión. Ed. Almuzara
- Milkovich, G.T. (1999). Compensation. Irwin/McGraw-Hill, Boston.
- Pérez Santana, M.P. (1999). Retribución de Altos Directivos en Empresas Españolas: un Enfoque de Agencia. Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Polo, J.M. (2005). Retribución emocional: otras maneras de premiar la excelencia. Ed. Granica.
- Stein, G. (2017). Cómo liderar personas con la retribución: políticas, criterios y valores. Ed. Pearson

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:34
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75 Pág. 4 de 6

ENLACES RECOMENDADOS

- http://www.mitramiss.gob.es/ (Ministerio del Trabajo y Economía Social; Ministerio de inclusión Social Seguridad Social y Migraciones).
- http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidado (Aula de Seguridad Social, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones).
- http://www.seg-social.es (Seguridad Social).
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea).
- http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm (Legislación y jurisprudencia comunitarias).
- http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php (Legislación nacional).
- http://www.ilo.org (Organización Internacional del Trabajo).
- http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp (buscador de jurisprudencia del CGPJ).
- http://www.westlaw.es (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR).
- http://www.tirantonline.com (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR).
- https://greatplacetowork.es/ (Great Place to Work).

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utiliza un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. En concreto, el sistema de evaluación queda configurado de la siguiente forma:

- Actividades y pruebas durante el curso: Durante el curso se realizarán actividades y/o pruebas con un valor comprendido entre un 30% y un 50% del curso, debiendo ser comunicado el porcentaje y tipo de actividades concretas por el profesorado al inicio del curso.
- Prueba final: Examen sobre los contenidos teóricos de la asignatura. El valor de la prueba comprenderá entre un 70% y el 50% de la nota final, debiendo ser comunicado el porcentaje y tipo de actividades concretas por el profesorado al inicio del curso.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Para la convocatoria extraordinaria podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua, según el artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada. La evaluación extraordinaria consistirá en un examen sobre los contenidos teóricos de la asignatura. El

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:34
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75 Pág. 5 de 6

porcentaje de calificación será un 100% sobre la nota final.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

El alumnado podrá acogerse a la Evaluación Única Final de acuerdo con lo establecido en la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada" (aprobada por Consejo de Gobierno en la sesión extraordinaria del 20 de mayo de 2013), y siguiendo lo establecido en la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8). La evaluación final consistirá en un examen sobre los contenidos teóricos de la asignatura. El porcentaje de calificación será un 100% sobre la nota final.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

SOFTWARE LIBRE

- OBS Studio. Software libre y de código abierto para grabación de video y transmisión en vivo.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:34
Código seguro de verificación (CSV): 145EA8AC651F7DDBCEB503924F7DBC75 Pág. 6 de 6