

Asignatura 8 -
Estructuras de
retribución:
compensación y
beneficios
**Máster Universitario en
Liderazgo y Dirección
estratégica de personas**



UNIVERSIDAD
NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Estructuras de retribución: compensación y beneficios

Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas

Curso Académico: 2025-2026

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español

Modalidad: Presencial/Híbrido/Virtual

Créditos ECTS: 3

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Equipo Docente: Dr. Antonio Díaz-Barceló Caffarena

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Materia 3

Resultados de aprendizaje	Conocimientos y Contenidos	K3- Interpretar la legislación laboral vigente y las restricciones que impone a la hora de formular políticas y prácticas de recursos humanos.
	Habilidades y Destrezas	S3- Diseñar estrategias de gestión de personas que cumplan con las regulaciones legales y promuevan el bienestar laboral y organizativo. S4- Recopilar y procesar datos relevantes de recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas informadas. S6- Aplicar correcta y adecuadamente los conocimientos especializados adquiridos en el máster en el ejercicio profesional en las funciones de asesoramiento respetando los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
	Competencias	C3- Negociar con los representantes de los trabajadores para resolver conflictos laborales de manera equitativa, contribuyendo así al clima laboral y al rendimiento organizacional. C7- Actuar con ética y responsabilidad profesional ante los desafíos sociales, ambientales y económicos que se plantee en el ámbito empresarial, teniendo como referentes los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Los contenidos a impartir según figuran en la memoria son:

- Tendencias actuales en compensación y beneficios
- Estructuras Salariales: Consideraciones legales y fiscales en la estructuración de salarios
- Beneficios corporativos y sociales emergentes en el entorno laboral actual
- Equidad Salarial y Políticas de Compensación
- La retribución como herramienta para atraer, retener y motivar a los empleados
- Salario emocional

2.3. Actividades Dirigidas

Durante el curso se podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

- Actividad Dirigida 1 (AD1): Trabajos de investigación.
- Actividad Dirigida 2 (AD2): Discusión en foros
- Actividad Dirigida 3 (AD3): Discusión en el aula
- Actividad Dirigida 4 (AD4): Presentación y defensa de trabajos
- Actividad Dirigida 5 (AD5): Asistencia/visionado de conferencia en un evento de profesionales con objetivos específicos, realización de trabajo y/o obtención de información específica.

Para cualquier Máster Universitario es fundamental el desarrollo de actividades grupales, ya que fomenta una característica fundamental para cualquier trabajo relacionado con la gestión de personas y en general, con cualquier actividad laboral, ya sea en el ámbito laboral privado, en la investigación, etc. que es el *trabajo en equipo*.

Para ello se propondrán varias actividades grupales a lo largo de la asignatura basadas en la pedagogía docente del "**Método del caso**". Este método está basado en un diálogo sistemático y ordenado sobre situaciones reales con fines de aprendizaje. El alumno aprende por descubrimiento, una vez adquiridos los conocimientos previos sobre normativa, no solo por recepción, ejercitando su pensamiento creativo.

Con el método del caso se da una dimensión social al aprendizaje, fundamental para el desarrollo profesional, pues les es muy útil a los alumnos como introducción al entorno del aprendizaje y creatividad que van a encontrar en sus futuras empresas. Se utilizan los casos de la prestigiosa plataforma *Harvard Business Publishing*.

El método del caso requiere una disciplina en la preparación (bien individualmente y/o en grupo) y un cuidado entrenamiento para la discusión a través de los foros al efecto, para que realmente se produzca conocimiento y no meras discusiones. Se ayudará a los grupos de trabajo formados para que puedan lograr la consecución de los objetivos propuestos con cada actividad dirigida.

Los casos por trabajar se seleccionarán específicamente en función de la evolución/tipología del alumno/a matriculado en el curso académico.

2.4. Actividades Formativas

Materia 3

Modalidad Presencial:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1- Clase magistral	55	55
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	35	35
AF3- Tutorías	10	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	42	0
AF5- Estudio autónomo	150	0
AF6- Evaluación	8	8
Total	300	103

Modalidad híbrida/virtual:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	Horas virtuales sincronicas (4-8 horas)	Horas virtuales asincronicas
AF1- Clase magistral	55	0	55
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	35	35	0
AF3- Tutorías	10	5	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	42	0	42
AF5- Estudio autónomo	150	0	150
AF6- Evaluación	8	8	0
Total	300	48	252

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Modalidad: Presencial. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad presencial	MÍNIMO	MÁXIMO
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	100	100
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad presencial	MÍNIMO	MÁXIMO
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	100	100

Restricciones y explicación de la ponderación. Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria.

Modalidad: Híbrida/Virtual. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad virtual	MÍNIMO	MÁXIMO
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	100	100
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad virtual	MÍNIMO	MÁXIMO
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	100	100

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25 % de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

ACCID (2013) Retribución variable: nuevas tendencias. *Rev. Contabilidad y dirección* núm 17

Adi, I. (2014): "Leaders for the Long term", *Harvard Business Review*

Jiménez, D.P. (2013) *La retribución*. ESIC

Pedrajas Quiles, P.; Pedrajas Moreno y Sala Franco, T. (2013) *La retribución flexible: tratamientos fiscal y laboral*. 1ª ed. Tirant Lo Blanch-Laboral práctico Abdón-Pedrajas

Quintero Arango, L.F y Betancur Arias, J.D. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Universidad Católica Luis Amigó

Rappaport, A. et al. (2002) *La remuneración y los sistemas de incentivos*. Deusto, D.L.

Todloli Signes, A (2016) *Salario y productividad*. Tirant Lo Blanch

Bibliografía recomendada

Fitz-Enz, Jac. (2002) *How to measure human resource management*. Ed. McGraw Hill.

Casilla, J.C., Díaz, C., Rus, S., Vázquez, A. (2014): *La Gestión de la Empresa Familiar. Conceptos, casos y soluciones*". Ed. Paraninfo.

Castro Gracia, Carmen (2022) *Claves feministas para transiciones económicas. Colección Quaderns Feministes*. Tirant lo Blanch.

Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE (2023) *Libro blanco sobre empleo y discapacidad*. Catálogo de Publicaciones Oficiales de la Administración General del Estado

RIES, Eric (2012): *El método Lean Startup: Cómo crear empresas de éxito utilizando la innovación continua*. Barcelona: Ediciones Deusto.

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson Education.