

Curso Online de **Políticas Salariales y de Recompensa**

Diseño de estrategias, políticas y procesos de retribución fija y variable para garantizar el compromiso de nuestros colaboradores.




Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Políticas Salariales y de Recompensa

Presentación

Las políticas de retribución y recompensa, tanto fija como variable, constituyen una solución eficaz a las crecientes necesidades de las organizaciones por alcanzar mejores resultados en cuanto a productividad, eficiencia y desempeño de los colaboradores. Adicionalmente, constituyen una poderosa herramienta de atracción y retención de talento en un entorno en el que los colaboradores son cada vez más exigentes con sus empleadores.

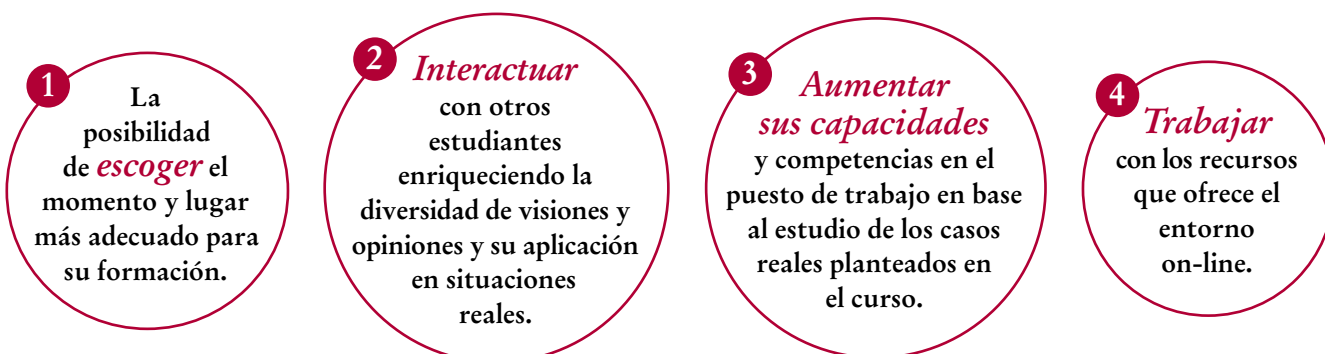
Desde una perspectiva individual, las recompensas deben ser suficientes para satisfacer las necesidades de las personas. Desde una perspectiva organizacional, motivan a las personas a unirse a la organización, fomentan el compromiso y contribuyen a conductas más eficaces y, por tanto, a mejorar los resultados globales.

Este curso le permitirá conocer las distintas estrategias, políticas y procesos de retribución fija y variable que se utilizan actualmente en el mercado, así como identificar mejores prácticas y valorar cuáles son idóneas para su organización. Todo ello reforzado con herramientas de análisis e implantación que le posibilitarán diseñar su propio modelo.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 30 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



Políticas Salariales y de Recompensa

Objetivos del curso:

- Cuáles son los distintos elementos que componen un sistema retributivo.
- Cómo valorar los aspectos jurídicos, económicos, administrativos y motivacionales de los sistemas retributivos.
- Qué factores intervienen en el proceso de definición del modelo retributivo de la empresa.
- Cuáles son las ventajas que tiene, tanto para la empresa como para los colaboradores, analizar los puestos de trabajo.
- Qué es la valoración de puestos de trabajo. Qué relación tiene con la retribución.
- Cómo retribuir los diferentes puestos de trabajo en función de su descripción y valoración y de acuerdo a su importancia dentro de la organización empresarial.
- Cómo diseñar un modelo de reconocimiento que apoye las diferentes estrategias que tiene la organización.
- Qué son los sistemas de objetivos y el impacto que tienen en los sistemas retributivos.
- Cómo diseñar un buen sistema de objetivos que apoye el modelo de retribución variable.
- Cómo diseñar un modelo global de reconocimiento.

“ Disponer de estrategias, políticas y procesos de retribución fija y variable tiene un papel muy importante en lo que a nivel de satisfacción de los equipos de trabajo se refiere, ya que influye directa o indirectamente en la motivación de todos los empleados ”

Dirigido a:

Directores Generales, de RRHH, Administración, Financieros así como a todas aquellas personas con responsabilidad en la definición y gestión de las políticas retributivas y la gestión de personas de la empresa.

Políticas Salariales y de Recompensa

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

4 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Introducción a la gestión de la retribución

6 horas

La gestión de la retribución desde el punto de vista de la empresa logra un equilibrio entre las necesidades de la organización y la naturaleza y aspiraciones de las personas. Es un instrumento que la empresa utiliza para dirigir a las personas hacia la obtención de las metas y objetivos.

- 1.1. Concepto de retribución.
- 1.2. Elementos de la retribución.
- 1.3. Aspectos jurídicos, éticos, económicos y administrativos.
- 1.4. Factores que influyen en la retribución.

MÓDULO 2. Metodología para la elaboración de la estructura salarial básica

16 horas

El análisis de puestos de trabajo supone un proceso por el que se establecen la misión, responsabilidades, funciones y tareas, competencias clave, aspectos organizativos y condiciones físicas que corresponden a un puesto de trabajo, así como el tipo de persona con el perfil más adecuado para ese puesto.

- 2.1. **Análisis y clasificación de los puestos de trabajo:**
 - 2.1.1. Ventajas del análisis de puestos de trabajo:
 - 2.1.1.1. Ventajas para la empresa.
 - 2.1.1.2. Ventajas para los colaboradores.
 - 2.1.2. Técnicas para realizar el análisis de puestos de trabajo:
 - 2.1.2.1. ¿Cómo se va a realizar?
 - 2.1.2.2. Método Observación – DILO (Day in Life Of).
 - 2.1.2.3. Entrevistas individuales.
 - 2.1.2.4. Cuestionario.
 - 2.1.3. Procedimiento.
- 2.2. **Valoración de puestos y su relación con la retribución:**
 - 2.2.1. ¿Qué es la valoración de puestos de trabajo?
 - 2.2.2. Relación de la valoración de puestos con la retribución.
 - 2.2.3. Métodos de valoración de puestos de trabajo:
 - 2.2.3.1. Sistema de valoración de puestos por jerarquización.
 - 2.2.3.2. Sistema de valoración de puestos por grados.

Políticas Salariales y de Recompensa

- 2.2.3.3. Sistema de valoración de puestos de trabajo por comparación de factores.
- 2.2.3.4. Método de valuación de puestos de trabajo – Time-Span Measurement.
- 2.2.3.5. Método de valuación de puestos Hay.
- 2.2.3.6. Método de puntos por factor.

2.3. Diagnóstico retributivo, equidad interna y externa:

- 2.3.1. Análisis de la equidad interna.
- 2.3.2. Análisis de equidad externa.

MÓDULO 3. Sistemas de objetivos y retribución

14 horas

La razón de ser de un sistema de objetivos es alinear la acción de los empleados con la estrategia de la compañía. Está comprobado que nos esforzamos más y conseguimos mejor rendimiento cuando conocemos el objetivo y sobre todo si es claro y definido.

3.1. Fundamentos de los sistemas de objetivos:

- 3.1.1. ¿Por qué un sistema de objetivos?
- 3.1.2. Relación esfuerzo/rendimiento.
- 3.1.3. Factores clave.

3.2. Formulación de objetivos:

- 3.2.1. Introducción:
 - 3.2.1.1. Objetivos y motivación.
 - 3.2.1.2. Conceptos básicos.
 - 3.2.1.3. Compromiso.
- 3.2.2. Requisitos para formular objetivos:
 - 3.2.2.1. Proceso de elaboración de objetivos.
 - 3.2.2.2. Reglas generales y recomendaciones.
 - 3.2.2.3. Cantidad y tipo.
 - 3.2.2.4. Errores frecuentes.
 - 3.2.2.5. Conflictos entre objetivos.
 - 3.2.2.6. Lógica descendente.
 - 3.2.2.7. Comunicación.

3.3. Objetivos y retribución.

MÓDULO 4. Diseño del modelo global de reconocimiento

14 horas

Cuando hablamos de política retributiva debemos contemplar todos los elementos que la componen y entenderla como un modelo global de reconocimiento a la labor de los colaboradores.

4.1. Modelo de reconocimiento:

- 4.1.1. Introducción.
- 4.1.2. Retribución fija.
- 4.1.3. Retribución variable.
- 4.1.4. Retribución flexible:
 - 4.1.4.1. Ventajas de la retribución flexible para la empresa.
 - 4.1.4.2. Ventajas para los colaboradores.
 - 4.1.4.3. Posibles riesgos.
 - 4.1.4.4. Legislación aplicable.
- 4.1.5. Diferencia entre retribución en especie, beneficio social y retribución flexible.
- 4.1.6. Tendencias en los modelos de reconocimiento.

4.2. Estrategia de retribución:

- 4.2.1. Definición de la estrategia.
- 4.2.2. Análisis del modelo actual.
- 4.2.3. Diseño del modelo futuro.
- 4.2.4. Análisis de viabilidad.

Políticas Salariales y de Recompensa

Autor



Virginia Velert

Licenciada en Psicología y MBA por la UOC cuenta con más de 25 años de experiencia en el diseño e implantación de proyectos de gestión de personas.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

