



Curso Online de  
**Modelos y Herramientas**  
para diseñar e implantar la  
**Política Retributiva** en la empresa

*Para gestionar los modelos de retribución salarial (fijo, variable y flexible),  
definir sueldos con equidad y atraer, motivar y retener el talento.*

  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*

  
MANAGER  
BUSINESS  
SCHOOL

Tel. 900 670 400 - [attcliente@iniciativasempresariales.edu.es](mailto:attcliente@iniciativasempresariales.edu.es)  
[america.iniciativasempresariales.com](http://america.iniciativasempresariales.com)  
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp  
(34) 601615098

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## Presentación

La retribución, entendida en su concepto más amplio, constituye una de las herramientas estratégicas más influyentes con las que cuenta una compañía. En términos puramente presupuestarios supone un porcentaje muy elevado de los costes totales a los que se enfrenta cualquier empresa, por ello es fundamental el diseño de una política de retribución y compensación alineada con los objetivos y necesidades reales de la organización.

En el momento actual, los métodos tradicionales de retribución basados en el puesto y en la antigüedad ya no son suficientes y es necesario recurrir a nuevos planteamientos de retribución / compensación que permitan a la empresa situarse en una posición competitiva, al tiempo que sea capaz de atraer, motivar y desarrollar a su equipo de colaboradores. A través de este curso podrá conocer los diferentes modelos y nuevas tendencias de retribución que componen el sistema de compensación total: retribución fija, retribución variable y beneficios sociales (en especie y “emocionales”), así como las herramientas para poder aplicarlos en tu empresa, el impacto presupuestario en las cuentas de la organización y los condicionantes jurídico-laborales y fiscales que existen actualmente en el ordenamiento español.

Todo ello partiendo de una base teórica, pero desde un punto de vista eminentemente práctico y acompañado de modelos y ejemplos de buenas prácticas en empresas que podrán servirnos de guía a la hora de tomar decisiones.

## La Formación E-learning

Con más de 35 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:

1

La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.

2

*Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3

*Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4

*Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## Objetivos del curso:

---

- Identificar los diferentes modelos retributivos y elementos de compensación al alcance de las empresas.
- Aprender a integrar el modelo de compensación total con la política estratégica de la empresa.
- Conocer qué es y qué efectos tiene un sistema de retribución salarial, así como sus diferentes componentes.
- Identificar los modelos adecuados para elaborar la política retributiva de mi empresa.
- Diseñar una política retributiva: análisis previo, modelo, herramientas, presupuestación y comunicación.
- Conocer las herramientas que se utilizan para la determinación de la retribución fija.
- Diseñar un sistema de retribución fija.
- Desarrollar un proceso de incrementos salariales.
- Diseñar e implantar un Sistema de Dirección por Objetivos (SDO).
- Identificar las diferentes modalidades de beneficios sociales: retribución en especie y salario emocional.
- Conocer el ámbito legal y las implicaciones fiscales de la retribución en especie.
- Conocer qué nuevas tendencias se están implantando en el ámbito del “salario emocional”.
- Optimizar fiscalmente la nómina del trabajador a través de sistemas de retribución flexible.

“ Domine todas las claves y modelos para integrar las mejores técnicas de compensación y retribución salarial en su empresa”

## 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 de la empresa.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 80 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

8 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.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. Modelo de Compensación Total

8 horas

Por lo general, suele emplearse el término retribución para referirnos a una recompensa económica por el trabajo prestado, y compensación para hablar de otras formas de recompensar atendiendo a las necesidades no económicas de los trabajadores, siendo la política retributiva las medidas y herramientas que regulan la práctica salarial de una organización. Lo importante es conocer y diferenciar la variedad de herramientas que RRHH, junto con Dirección, tienen a su disposición para gestionar a sus equipos dentro del modelo de compensación total.

#### 1.1. Fundamentos de la retribución.

#### 1.2. Función estratégica de la retribución:

1.2.1. Negocio y compensación.

1.2.2. La metodología de optimización de la compensación total (TRT).

#### 1.3. Retos en las políticas retributivas:

1.3.1. Claves de éxito de la política retributiva.

#### 1.4. Concepto de compensación total:

1.4.1. Recompensa extrínseca:

1.4.1.1. Retribución directa.

1.4.1.2. Retribución indirecta.

1.4.2. Recompensa intrínseca.

### MÓDULO 2. Retribución salarial

8 horas

#### 2.1. Teorías de las necesidades y motivación:

2.1.1. Jerarquía de las necesidades de Maslow.

2.1.2. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.

2.1.3. Teoría ERG.

2.1.4. Teoría de las tres necesidades.

2.1.5. Teoría de la equidad.

2.1.6. Teoría de Kurt Lewin.

2.1.7. Teoría XY de Douglas McGregor.

2.1.8. Teoría del reforzamiento.

2.1.9. Teoría de las expectativas.

#### 2.2. Tipos de retribución salarial.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## 2.3. Componentes de la retribución salarial:

### 2.3.1. Retribución fija:

#### 2.3.1.1. Conceptos integrantes.

#### 2.3.1.2. Criterios para determinar el salario.

### 2.3.2. Retribución variable:

#### 2.3.2.1. Objetivos de la retribución variable.

#### 2.3.2.2. Cotización, cómputo e impuestos.

### 2.3.3. Retribución en especie:

#### 2.3.3.1. Requisitos.

#### 2.3.3.2. Productos que integran la retribución en especie.

## MÓDULO 3. Diseño de un sistema de retribución (I)

8 horas

Un sistema retributivo es la fórmula que elige una compañía para remunerar a sus empleados por el trabajo que han realizado. Aplicar una política retributiva efectiva es una de la toma de decisiones estratégicas que más van a afectar a su futuro.

### 3.1. Análisis previo:

#### 3.1.1. Aspectos internos.

#### 3.1.2. Aspectos externos.

### 3.2. Criterios para el diseño de un sistema retributivo:

#### 3.2.1. Retribución en función del puesto vs retribución en función del individuo.

#### 3.2.2. Equidad interna vs competitividad externa.

#### 3.2.3. Retribución fija vs retribución variable.

#### 3.2.4. Rendimiento vs permanencia.

#### 3.2.5. Igualitarismo vs elitismo.

#### 3.2.6. Remuneración inferior a mercado vs remuneración superior a mercado.

#### 3.2.7. Recompensas monetarias vs recompensas no monetarias.

#### 3.2.8. Retribución pública vs retribución secreta.

#### 3.2.9. Centralización vs descentralización.

#### 3.2.10. Participación vs imposición.

### 3.3. Otras decisiones estratégicas.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## MÓDULO 4. Diseño de un sistema de retribución (II)

10 horas

### 4.1. Herramientas de retribución:

#### 4.1.1. Sistemas basados en el puesto:

4.1.1.1. Equidad interna.

4.1.1.2. Equidad externa.

4.1.1.3. Equidad individual.

#### 4.1.2. Sistemas basados en las habilidades.

#### 4.1.3. Otros sistemas de compensación.

### 4.2. Plan de comunicación.

### 4.3. Evaluación del sistema de compensación: auditoría y cuadro de mando.

### 4.4. Nuevas tendencias en el diseño de políticas retributivas:

4.4.1. Tendencias en estructura salarial.

4.4.2. Tendencias en criterios de remuneración.

4.4.3. Tendencias en la composición del paquete retributivo.

4.4.4. Tendencias en el modelo de gestión.

## MÓDULO 5. Sistema de retribución fija

14 horas

La retribución fija es la retribución económica mínima que la empresa garantiza a sus trabajadores y que se fija dependiendo de las funciones que desempeñan o del cargo que ostentan. Constituye, junto con la retribución variable y los beneficios sociales, un elemento básico de la compensación total.

### 5.1. Descripción y valoración de puestos:

#### 5.1.1. Definiciones:

5.1.1.1. La tarea.

5.1.1.2. El rol.

5.1.1.3. La ocupación.

5.1.1.4. El puesto de trabajo.

#### 5.1.2. Aspectos previos.

5.1.3. Análisis y descripción de puestos.

5.1.4. Valoración de puestos.

### 5.2. Estructura salarial:

5.2.1. Tipos de estructuras salariales.

### 5.3. Estructura salarial por bandas:

5.3.1. Bandas estrechas.

5.3.2. Bandas anchas.

5.3.3. Diseño de una estructura de bandas salariales.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

- 5.4. Equidad interna.
- 5.5. Competitividad externa.
- 5.6. Política retributiva.
- 5.7. Individualización del salario.
- 5.8. Ejemplo práctico.

## MÓDULO 6. Sistema de retribución variable

10 horas

La remuneración variable es el instrumento que mayores posibilidades ofrece a la empresa para desarrollar alternativas imaginativas y eficaces en el ámbito de la política retributiva. No está ligada a la cantidad y calidad de trabajo de cada empleado, sino vinculada a la situación y resultados de la empresa, y, por tanto, su concesión y cuantía depende de la productividad, beneficios o cumplimiento de objetivos.

- 6.1. Fundamentos de la retribución variable.
- 6.2. Ventajas de un sistema de retribución variable.
- 6.3. Tipos de retribución variable:
  - 6.3.1. Sistemas de retribución variable a corto plazo.
  - 6.3.2. Sistemas de retribución variable a medio y largo plazo.
- 6.4. Implantación de un sistema de retribución variable:
  - 6.4.1. Análisis previo.
  - 6.4.2. Parámetros básicos.
  - 6.4.3. Diseño:
    - 6.4.3.1. Tipología de objetivos.
    - 6.4.3.2. Nivel de agregación.
    - 6.4.3.3. Ponderación de pesos.
    - 6.4.3.4. Determinación del quantum o incentivo target.
    - 6.4.3.5. Escalas.
    - 6.4.3.6. Devengo, abono y regulación.
    - 6.4.3.7. Proceso administrativo.
  - 6.4.4. Implantación:
    - 6.4.4.1. Comunicación.
    - 6.4.4.2. Formación.
    - 6.4.4.3. Lanzamiento.
  - 6.4.5. Seguimiento:
    - 6.4.5.1. Monitorización.
    - 6.4.5.2. Evaluación.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

6.4.5.3. Ajustes.

## MÓDULO 7. Beneficios sociales

10 horas

En el mundo de la empresa está cada vez más extendida la práctica de ofrecer a sus empleados una serie de beneficios sociales, entendidos como una forma de mejorar la motivación del personal, aumentando de esta forma la productividad.

- 7.1. Fundamento de los beneficios sociales.
- 7.2. Tipología de beneficios sociales:
  - 7.2.1. Por su naturaleza.
  - 7.2.2. Por su exigencia u obligatoriedad legal.
  - 7.2.3. Por su valor o asignación.
  - 7.2.4. Por las necesidades dispuestos a cubrir.
  - 7.2.5. Por los objetivos que persiguen.
- 7.3. Ventajas de un plan de beneficios sociales.
- 7.4. Tendencias actuales:
  - 7.4.1. Mix de beneficios sociales.
  - 7.4.2. Situación en España:
    - 7.4.2.1. Informes e investigaciones.
    - 7.4.2.2. Nuevas fórmulas.
  - 7.4.3. Buenas prácticas.

## MÓDULO 8. Retribución flexible

12 horas

La retribución flexible permite una redistribución de la compensación total del empleado para proporcionarle un mayor valor cubriendo las distintas perspectivas de los empleados sin que haya incremento de costes.

Es una herramienta poderosa para atraer, retener y motivar al personal, además de ser una de las claves para aumentar el compromiso de los empleados.

- 8.1. Beneficios y hándicaps de la retribución flexible.
- 8.2. Claves en la implantación de un sistema de retribución flexible.
- 8.3. Modalidades de planes de retribución flexible.
- 8.4. Legislación de la retribución en especie.

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## **8.5. Productos y fiscalidad:**

8.5.1. Seguro médico.

8.5.2. Ticket restaurante y comedores subvencionados.

8.5.3. Guardería.

8.5.4. Ticket transporte.

8.5.5. Formación.

8.5.6. Planes de pensiones.

8.5.7. Ordenadores, móviles y conexión de Internet en casa.

8.5.8. Acciones de la empresa.

8.5.9. Vivienda.

8.5.10. Automóvil y plaza de parking.

## **8.6. Ejemplos prácticos.**

# Modelos y Herramientas para diseñar e implantar la Política Retributiva en la empresa

## Autor



### Olga López

Licenciada en Derecho con amplia experiencia directiva en empresas de diferentes sectores desarrollando su carrera profesional en el área de RRHH. Cuenta con sólidos conocimientos en implementación de proyectos de RRHH y desarrollo de equipos, gestión de conflictos personales, sociales y sindicales, negociación y procedimientos laborales y sistemas de evaluación, retribución y compensación.

## 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.

