



Curso Online de Modelos de Compensación y Retribución Salarial

Modelos y herramientas para diseñar, implantar y gestionar las políticas de retribución y compensación que mejor se adapten a su empresa.

ARGENTINA
(54) 1159839543

BOLÍVIA
(591) 22427186

COLOMBIA
(57) 15085369

CHILE
(56) 225708571

COSTA RICA
(34) 932721366

EL SALVADOR
(503) 21366505

MÉXICO
(52) 5546319899


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

PERÚ
(51) 17007907

PANAMÁ
(507) 8338513

PUERTO RICO
(1) 7879457491

REP. DOMINICANA
(1) 8299566921

URUGUAY
(34) 932721366

VENEZUELA
(34) 932721366

ESPAÑA
(34) 932721366

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

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 Educación On-line

Con más de 25 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.

Los cursos e-learning de Iniciativas Empresariales le permitirán:

1 La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado.

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 este curso.

4 *Trabajar* con más y diversos recursos que ofrece el entorno on-line.

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

Método de Enseñanza

El curso se realiza on-line a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite, si así lo desea, descargarse los módulos didácticos junto con los ejercicios prácticos de forma que pueda servirle posteriormente como un efectivo manual de consulta.

A cada alumno se le asignará un tutor que le apoyará y dará seguimiento durante el curso, así como un consultor especializado que atenderá y resolverá todas las consultas que pueda tener sobre el material docente.

El curso incluye:



Aula Virtual



Tutor personal



Flexibilidad de horarios



Pruebas de Autoevaluación

Contenido y Duración del Curso

El curso tiene una duración de **80 horas** distribuidas en 8 módulos de formación práctica.

El material didáctico consta de:

Manual de Estudio

Los 8 módulos contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

Cada uno de los módulos contiene material complementario que ayudará al alumno en la comprensión de los temas tratados. Encontrará también ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

Este curso le permitirá saber y conocer:

- Cuáles son los diferentes modelos retributivos y elementos de compensación al alcance de las empresas.
- Cómo integrar el modelo de compensación total con la política estratégica de la empresa.
- Cuáles son los diferentes componentes de la retribución salarial.
- Cómo identificar los modelos adecuados para elaborar la política retributiva de mi empresa.
- Qué es y qué efectos tiene un sistema de retribución.
- Cómo diseñar una política retributiva: análisis previo, modelo, herramientas, presupuestación y comunicación.
- Qué herramientas se utilizan para la determinación de la retribución fija.
- Cómo diseñar un sistema de retribución fija.
- Cómo desarrollar un proceso de incrementos salariales.
- Cómo diseñar e implantar un Sistema de Dirección por Objetivos (SDO).
- Cuáles son las diferentes modalidades de beneficios sociales: retribución en especie y salario emocional.
- Cuál es el ámbito legal y las implicaciones fiscales de la retribución en especie.
- Qué nuevas tendencias se están implantando en el ámbito del “salario emocional”.
- Cómo 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.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Modelo de Compensación Total

8 horas

Un sistema retributivo es la fórmula que elige una compañía para remunerar a sus empleados por el trabajo que han realizado. Una buena estrategia de retribuciones va más allá de la nómina a final de mes, hay otras fórmulas que la empresa puede utilizar para compensar el esfuerzo realizado, el compromiso, los conocimientos y la evolución de sus empleados.

En este primer módulo del curso conoceremos todos los integrantes del Modelo de Compensación Total así como el porqué del carácter estratégico de la retribución como herramienta de la gestión de personas.

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

La retribución salarial contempla la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

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.

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

- 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.

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.

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 de Compensación y Retribución Salarial

- 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. En este módulo analizaremos qué es un sistema de retribución variable, cuáles son sus ventajas y cómo implantarlo en nuestra empresa.

- 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.
 - 6.4.5.3. Ajustes.

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

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.
- 8.5. Productos y fiscalidad:
 - 8.5.1. Seguro médico.
 - 8.5.2. Ticket restaurante y comedores subvencionados.
 - 8.5.3. Guardería.

Modelos de Compensación y Retribución Salarial

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 de Compensación y Retribución Salarial

Autor

El contenido y las herramientas pedagógicas del curso han sido elaboradas por un equipo de especialistas dirigidos por:



Olga López

Licenciada en Derecho con 20 años de 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.

La autora y el equipo de tutores estarán a disposición de los alumnos para resolver sus dudas y ayudarles en el seguimiento del curso y el logro de objetivos.

Titulación

Una vez finalizado el curso de forma satisfactoria, el alumno recibirá un diploma acreditando la realización del curso **MODELOS DE COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN SALARIAL**.

