SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN EN LA EMPRESA

SKU: EVOL-1539-VTP-A | **Categorías:** ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN, Contabilidad, Finanzas y Fiscal

INFORMACIÓN DEL CURSO

Horas 50

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN

Sistemas de retribución en la empresa

Objetivos

• Definir y saber usar la definición de compensación
• Conocer la política salarial para mejorar el rendimiento
• Ser capaz de crear un sistema de compensación total
• Conocer el proceso de descripción y análisis de un puesto de trabajo
• Seleccionar el método adecuado para la valoración de un puesto de trabajo
• Diferenciar los pasos para hacer una valoración de puestos de trabajos
• Ser capaz de determinar el valor salarial
• Conocer las diferencias entre los indicadores de una estructura salarial
• Reconocer las diferentes estructuras salariales

Contenidos

UD1.Los sistemas de compensación laboral

1. Introducción
2. Factores y sistemas de compensación
2.1. Factores internos y externos
3. Un poco de historia
4. Por qué estudiar el salario.
4.1. Decisiones a tomar.
4.2. Aplicaciones.
4.3. Modelos de elección en clave retributiva: interés, utilidad y satisfacción.
4.4. La compensación total
4.4.1. Compensación total
4.4.2. ¿cómo se crea un sistema de compensación total?

4.4.3. La compensación a la carta o flexible

UD2.Determinación de los niveles salariales en base al contenido funcional del puesto
1 Descripción y análisis de puestos. Principios básicos
2 Valoración de puestos de trabajo
2.1 Objetivo de la valoración.
3 Sistemas de valoración.
3.1 Métodos cualitativos
3.1.1 Métodos de jerarquización
3.1.2 Método de categorías predeterminadas o clasificación por niveles.
3.2 Métodos cuantitativos.
3.2.1 Método de puntos por factor
3.2.2 Método de comparación de factores.
3.2.3 Método de perfiles y escalas
4 Pasos para hacer una valoración de puestos de trabajo

UD3. La determinación salarial del valor del puesto
1. Agrupación de puestos en clases o categorías (normalización)
2. Determinación del valor salarial
3. Equidad interna y competitividad externa
4. Diagnostico y análisis de la estructura salarial. Revisión
4.1 Indicadores en una estructura salarial
4.2. Tipos de estructuras. Análisis

UD4. La retribución variable y los incentivos salariales
1. Motivación e incentivos salariales
1.1 Teoría de la Expectativa
1.2 Cambio en el sistema de retribución
2. Conceptualización y clasificación de los incentivos
2.1 Salarios con incentivos individuales al personal directo.
2.2 Salarios con incentivos individuales al personal indirecto.
2.3 Salarios con incentivos colectivos
3. Reflexiones sobre los sistemas de incentivos.
4. Retribución de vendedores
5. Bibliografía

UD5.Desempeño e incentivos a los vendedores
1. Marco de referencia
1.1 Componentes fijos
1.2 Componentes variables
2. Introducción al desempeño
3. ¿Cuándo establecer un sistema de desempeño unido a incentivos?
3.1 Principios importantes a tener en cuenta.
3.2 Indicadores de desempeño y nivel de respuesta esperada.

3.3 Ventajas e inconvenientes de la evaluación del desempeño.
4. Incentivos de directivos
4.1 Estructura y regulación
4.2 Incentivos y blindajes
4.3 Tendencias y perspectivas salariales.
5. Retribución variable basada en el desempeño: El Bonus
5.1 Otras consideraciones
6. Participación en el capital: Stock Options
7. Incentivos Internacionales

Tal vez te interese este curso: Retribución salarial y actuación ante la Seguridad Social

O quizá este otro: Retribuciones salariales, cotización y recaudación

Síguenos en: Instagram