

Categorías: Administración y gestión

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

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