

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN POR RESULTADOS

CÓDIGO 02B03C03	AUTOR Sergio Álvarez	DURACIÓN ESTIMADA 15 h	NIVEL DE FORMACIÓN Medio
---------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Dirigido a

Profesionales del área de recursos humanos, de contabilidad, personal administrativo, empresarios individuales, etc., con especial énfasis en aquellos trabajadores que se responsabilicen del sistema de retribución de una empresa.

Descripción

Con este contenido de curso profesional el alumno aprenderá los tipos de retribución, así como el diseño de políticas retributivas para un sistema justo y competitivo.

COMPETENCIAS

1. Mostrar los diferentes tipos de retribución que de forma más habitual se implantan en las empresas para poder establecer una política retributiva adaptada tanto a las necesidades de la empresa como a las de sus trabajadores.
2. Conocer las pautas del diseño de políticas retributivas basadas en la valoración de los resultados para poder definir un sistema justo y competitivo en la empresa.
3. Enseñar el concepto de competencia profesional y su relación con los comportamientos de éxito de los trabajadores para establecer un sistema objetivo de valoración de aspectos relacionados con la personalidad.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)

1. Visibilizar los distintos tipos de retribución que existen y las diferencias entre los mismos.
2. Demostrar la importancia de valorar los resultados de los trabajadores y a partir de ellos compensar de una forma más óptima.
3. Identificar las competencias clave, cómo se evalúan y relacionan con sistemas de retribución.

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN POR RESULTADOS**CONTENIDOS**

Unidad 1. Políticas Retributivas.

1. Salario fijo.
 - 1.1 Estructura legal del salario fijo.
 - 1.2 ¿En qué nos podemos basar para establecer cuál será el salario fijo en nuestra empresa?
2. Retribución variable.
 - 2.1 Formas de retribución variable más habituales.
3. Retribución en especie.
4. Retribución flexible.

Unidad 2. Dirección por Objetivos.

1. La valoración de resultados.
2. La dirección por objetivos (DPO).
 - 2.1 ¿Cómo debe ser un sistema de valoración de los resultados?
3. Implantación de una dirección por objetivos.
 - 3.1 Beneficios asociados a la DPO y limitaciones habituales al implantarla.
 - 3.2 La importancia de la motivación.
 - 3.3 Inconvenientes de la implantación de un Sistema de Dirección por Objetivos.
4. D.P.O. y empowerment.
 - 4.1 Elementos comunes del empowerment y la DPO.

Unidad 3. Evaluación del Desempeño.

1. Valorando competencias.
 - 1.1 ¿Qué entendemos por competencias laborales?
2. Características básicas de la evaluación del desempeño.
 - 2.1 Métodos para evaluar el desempeño.
3. Proceso de evaluación del desempeño.
 - 3.1 Planificación.
 - 3.2 Puesta en marcha o implantación.
 - 3.3 Resultados obtenidos y decisiones aceptadas.
 - 3.4 Evaluación del proceso.