

DIPLOMADO EN COMPENSACIÓN Y GESTIÓN DE RETRIBUCIONES



Mónica Guardia
Educación continua
monica.guardia@unicyt.net
Cel: 65539031

DIPLOMADO EN COMPENSACIÓN Y GESTIÓN DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar e implantar con éxito la política retributiva.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar la visión global y de detalle de los procesos asociados a la retribución.
- Evaluar la competitividad del modelo y las posibilidades de flexibilización.
- Alinear la retribución con los desafíos y orientaciones estratégicas de la compañía.
- Valorar los distintos componentes de un plan retributivo global.

DIRIGIDO A

- Cargos ejecutivos y responsables implicados en el diseño e implantación de las políticas de retribución de la empresa. Directores y gerentes de recursos humanos, gerentes y especialistas de compensación de organizaciones grandes y medianas, nacionales o multinacionales del sector privado, interesados en: * Atraer y retener a su capital humano * Alinear la estrategia de compensación a la estrategia del negocio * Análisis de la compensación desde la perspectiva del empleador, empleado y costo * Estar a la vanguardia en nuevos modelos de compensación para un entorno cambiante y retador

MODELO PEDAGÓGICO

- *Flipped Learning* (clase dinámica en equipo, desarrollo analítico virtual y presencial)

BENEFICIOS

- Formación concreta: El participante realizará aplicaciones sobre casos de empresa a lo largo del seminario.
- Aplicación: el programa ofrece claves de utilidad para el diseño de los planes de retribución.

DURACIÓN

- 48 horas
- Presencial: 24 horas
- No presencial: 24 horas

PLAN DE ESTUDIOS

MÓDULO I: ESTRATEGIA RETRIBUTIVA

MÓDULO II: ESTRUCTURAS SALARIALES

MÓDULO III: RETRIBUCIÓN VARIABLE

MÓDULO IV: MERCADO Y SISTEMAS ALTERNATIVOS



MÓDULO I: ESTRATEGIA RETRIBUTIVA

CONTENIDO

1. Estrategia y Política Retributiva: Estrategia, cultura, posicionamiento, políticas, personalización, fases del negocio.
2. Plan Retributivo: Compensación total, tendencias, diseño del sistema, teorías motivacionales, elementos.
3. Mix de compensación

MÓDULO II: ESTRUCTURAS SALARIALES

CONTENIDO

1. Valoración de Puestos: Utilidad, proceso, actores, tipos de sistemas de valoración, reglas y criterios de éxito, implantación y mantenimiento.
2. Diseño de estructuras salariales: Fundamentos, tipos y perfiles, diseño y curvas, niveles salariales, retribución por mérito. Impacto en masa salarial.

MÓDULO III: RETRIBUCIÓN VARIABLE

CONTENIDO

1. Conceptos y tendencias retribución variable: Conceptos básicos, corto, medio, largo plazo, tendencias.
2. Diseño de un Sistema retribución variable: Criterios y elementos, objetivos, perspectivas CMI, formulación, ponderación, consecución, decisiones a tomar en la construcción.
3. Otros modelos de retribución variable: Modelos de retribución variable a largo plazo. Retribución variable a equipos productivos: consideraciones y condicionantes. Relación entre retribución variable y competencias. Factores de éxito y posibles contingencias en la implantación de sistemas de retribución variable.

MÓDULO IV: MERCADO Y SISTEMAS ALTERNATIVOS

CONTENIDO

1. Retribución de Mercado: Competitividad externa, encuestas salariales, interpretación.
 2. Programas de Reconocimiento: Incentivos a equipos, programas de reconocimiento, *best practices*.
 3. Beneficios y sistemas alternativos: Vehículos, vivienda, otros beneficios, Formación, RSC, diversidad.
 4. Retribución Flexible: Planes, características, elementos y herramientas.
- 