



**LA FORMACIÓN ES LA CLAVE
DEL ÉXITO**

Guía del Curso

Especialista en Gestión de Políticas Retributivas

Modalidad de realización del curso: [Online](#)

Titulación: [Diploma acreditativo con las horas del curso](#)

OBJETIVOS

El presente CURSO DE GESTIÓN DE POLÍTICAS RETRIBUTIVAS ofrece una formación especializada en la materia. Si trabaja en el entorno empresarial y le interesaría dedicarse profesionalmente al área de recursos humanos este es su momento, con el Curso de Gestión de Políticas Retributivas podrá adquirir los conocimientos esenciales para desempeñar esta labor de la mejor manera posible. Gracias al Curso conocerá los aspectos fundamentales del departamento de recursos humanos, atendiendo a conceptos como la motivación, dirección estratégica, liderazgo etc.

CONTENIDOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. GESTIÓN DE NÓMINAS

1. El Salario
2. Composición y elementos del salario
3. - Conceptos salariales
4. - Conceptos no salariales
5. - El IPREM
6. El salario mínimo interprofesional
7. Las pagas extraordinarias
8. El recibo del salario

9. Garantías del salario

UNIDAD DIDÁCTICA 2. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Cotización a la Seguridad Social
2. - Sujetos obligados a cotizar y responsables del pago
3. - Cálculo de la cotización
4. - Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y de maternidad
5. Retención por IRPF
6. Relación de ejercicios resueltos

UNIDAD DIDÁCTICA 3. GESTIÓN POR COMPETENCIAS. IDENTIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS

1. Gestión por competencias
2. - El capital humano y la gestión por competencias
3. - ¿Por qué es necesario para la Empresa el desarrollo del Capital Humano?
4. - ¿Por qué es necesario el desarrollo de una gestión por competencias?
5. Objetivos del proceso de gestión por competencias
6. Características de la gestión por competencias
7. - Estructura de un modelo de gestión por competencias (Caso Codelco)
8. Beneficios del modelo de gestión por competencias
9. - Las áreas de gestión de personas
10. - Esquema de la gestión integral por competencias
11. Definición e implantación de un sistema de gestión por competencias
12. - Implantación del sistema de gestión por competencias
13. - Dificultades de un sistema de gestión por competencias
14. - Recursos humanos: modelos de gestión de personas
15. Políticas o estrategias de un sistema de gestión por competencias
16. - Mapas de competencias
17. - ¿Qué es un mapa de competencias?
18. - Niveles de desarrollo
19. - ¿Cómo se hace un mapa de competencias?
20. Metacompetencias

UNIDAD DIDÁCTICA 4. POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN

1. Importancia de la política retributiva
2. Objetivos del sistema retributivo
3. - Atraer al personal
4. - Retener al personal
5. - Estimular el rendimiento
6. - Motivar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades
7. - Aumentar la satisfacción del personal
8. - Difundir la cultura organizativa
9. - Controlar los costes laborales
10. - Favorecer el cambio organizativo

11. Elementos del paquete retributivo
12. - Salario base
13. - Pago por méritos
14. - Incentivos
15. - Ajustes por el coste de vida
16. Factores que afectan al diseño de la estrategia de retribuciones
17. - Factores externos
18. - Factores internos
19. Evaluación del desempeño por competencias y retribución

UNIDAD DIDÁCTICA 5. LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA

1. Teorías de la motivación
2. - Teorías de contenido: Maslow, Mc. Gregor, Herzberg, Aldefer, Mc-Clelland, otros autores.
3. - Teorías de proceso: Vroom, Adamas, Skinner.
4. Tipos de motivación y estándares de eficacia
5. - Motivación Individual
6. - Motivación Colectiva
7. - Motivación económica
8. - Motivación no dineraria

UNIDAD DIDÁCTICA 6. NUEVOS RETOS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. Wellbeing: el bienestar en el trabajo
2. El clima laboral y productividad
3. El empowerment o empoderamiento
4. De la ética empresarial a la responsabilidad social corporativa
5. La consultoría de Recursos Humanos
6. El responsable de Recursos Humanos como arquitecto de la estrategia

UNIDAD DIDÁCTICA 7. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS

HUMANOS

1. Conceptualización
2. Perspectivas en la dirección estratégica de los recursos humanos
3. - Perspectiva universalista
4. - Perspectiva contingente
5. La relación entre la estrategia empresarial y la de recursos humanos
6. Modelos de gestión estratégica de RRHH
7. - Modelo de la Escuela de Michigan
8. - El modelo de la Escuela de Harvard
9. - El modelo de la Escuela de Warwick
10. - El modelo de Lencznick-Hall y Lencznick-Hall
11. Proceso de DERRHH
12. Barreras a la DERRHH

UNIDAD DIDÁCTICA 8. EL LIDERAZGO EN EQUIPO

1. Liderazgo
2. Enfoques en la teoría del liderazgo
3. - Enfoques centrados en el líder
4. - Teorías situacionales o de contingencia
5. Estilos de liderazgo
6. - Liderazgo supervisor
7. - Liderazgo participativo
8. - Liderazgo en equipo
9. - Otra clasificación de tipos de liderazgo
10. El papel del líder
11. - Factores que condicionan el comportamiento de un líder
12. - Habilidades del líder
13. - Funciones administrativas del liderazgo

UNIDAD DIDÁCTICA 9. TÉCNICAS PARA MEJORAR EL FUNCIONAMIENTO DE UN EQUIPO

1. Programa de entrenamiento
2. 1. 1 Métodos de aprendizaje
3. Técnicas de desarrollo en equipo
4. - Reuniones
5. - Técnica de generación, análisis y priorización de ideas
6. - Técnica de identificación, análisis y solución de problemas

UNIDAD DIDÁCTICA 10. LA DINÁMICA DE GRUPOS

1. Definición
2. Aplicaciones a los distintos campos de la vida social
3. Técnicas de dinámica de grupos
4. - Qué son y qué no son las técnicas grupales
5. - Elección de la técnica adecuada
6. - Críticas a las técnicas de dinámica para grupos
7. Normas generales para el uso de las técnicas de grupo
8. El papel del dinamizador
9. - Características
10. - Tres tipos de animador
11. - Papel del animador
12. - Funciones del animador



C/ San Lorenzo 2 - 2
29001 Málaga



Tlf: 952 215 476
Fax: 951 987 941



www.academiaintegral.com.es
E-mail: info@academiaintegral.com.es