

**CÓDIGO**  
02B03C03

**DURACIÓN**  
30 horas

**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.

## 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.