

Diseño de la estructura salarial y gestión de la retribución fija

📅 22 de noviembre de 2022, martes

Inscríbete



Fechas:

22 de noviembre, martes

Presencial



Videoconferencia



Horario:

de 9:00 a 14:00 h. y de 15:00 a 18:00 h.



Precio especial para socias/os

y actividad bonificable por FUNDAE

[Pulsa AQUÍ para ver los precios](#)

Inscríbete

Profesor



José Ángel López Palomo

- Jefe Corporativo de Compensación y Beneficios. Dirección General de Recursos Corporativos OHLA Group.
- Profesor asociado del Grado de Ciencias de Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH de la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA). Profesor de Retribución, Compensación y Beneficios en el Centro de Estudios Financieros (CEF).
- Colaborador habitual en revistas y publicaciones relacionadas con el área de Compensación y Beneficios y ponente en congresos, seminarios y webinars sobre esta materia.
- Autor del libro "Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial. 100 respuestas que debes conocer para la aplicación práctica del RD 902/2020", editado por Centro de Estudios Financieros (septiembre 2021).
- Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid, especialidad de Psicología en el Trabajo. Programa de Desarrollo Directivo (ESADE Business and Law School). Máster en Dirección y Gestión de RR.HH. (CEF). Máster en Gestión de la Prevención en la Empresa, Especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología aplicada (Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social). Certificación Global Remuneration Professional (GRP WorldatWork).
- Es vocal de la Junta Directiva de la Sección de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos del Colegio Oficial de Psicólogos (COP) de Madrid.

INFORMACIÓN GENERAL

Objetivos:

- Delimitar conceptualmente qué es una estructura salarial y su utilidad en el ámbito de la compensación y beneficios.
- Conocer cuáles son los elementos de una estructura salarial.

- Aprender a analizar técnicamente una estructura salarial como punto de partida para la gestión de la retribución fija.
- Saber cómo se posiciona una estructura salarial en un mercado retributivo, y qué tipos de posicionamiento hay.
- Conocer los principales indicadores de gestión de retribución que se utilizan habitualmente en el ámbito de la compensación para analizar salarialmente una compañía
- Realizar análisis y estudios retributivos con objeto de conocer la distribución salarial de los directivos y empleados de la compañía.
- Analizar las retribuciones desde el enfoque de los costes de personal.
- Aprender a realizar un presupuesto retributivo.
- Conocer las herramientas que proporcionan información salarial sobre los mercados retributivos.
- Delimitar los aspectos y criterios a tener en cuenta en la asignación de salarios en incorporaciones y promociones.
- Aprender a realizar una propuesta salarial.
- Aprender a realizar un proceso de revisiones e incrementos salariales.

Dirigido a:

Profesionales que trabajan como técnicos o responsables de Retribución, Compensación y Beneficios, o que tienen que tomar decisiones en las empresas en materia retributiva.

Profesionales con experiencia laboral en Recursos Humanos que quieren especializarse en el área de Compensación y Beneficios.

Profesionales sin experiencia laboral en Recursos Humanos, pero con formación suficiente en la misma (Máster) que quieran completar su formación y orientar su trayectoria profesional hacia en el área de Compensación y Beneficios.



Fechas:

22 de noviembre, martes



Número de sesiones:

1



Horario:

de 9:00 a 14:00 h. y de 15:00 a 18:00 h.



Número de horas:

8

Elige la modalidad que mejor se adapte a ti:



Presencial*

Club de Marketing de Navarra



Videoconferencia*

Aula virtual, Zoom

PROGRAMA

1. Diseño de la estructura salarial:

- a. Procesos de RRHH previos al diseño de la estructura salarial.
 - i. El análisis y descripción de los puestos de trabajo.
 - ii. La valoración de los puestos de trabajo.
 - iii. Clasificación de los puestos de trabajo en niveles organizativos: el mapa de puestos.
- b. Concepto de estructura salarial y su utilidad en el ámbito de la compensación
- c. Elementos de una estructura salarial:
 - i. Nivel de puesto u organizativo.
 - ii. Banda salarial.
 - iii. Incrementos entre los puntos mínimos, medios y máximos.
 - iv. Amplitud en banda: total y parcial.
 - v. Apertura de banda.
 - vi. Solape entre bandas salariales.
- d. Análisis técnico de la estructura salarial.

2. Posicionamiento de la estructura salarial en el mercado retributivo.

- a. Delimitación conceptual.
- b. Tipos de posicionamiento.
 - i. Posicionamiento general.
 - ii. Posicionamiento específico.
 - iii. Posicionamiento intercuartil.
 - iv. Posicionamiento internivel.

3. Gestión de la retribución fija.

- a. Indicadores de gestión de la retribución.
 - i. Retribución fija percibida y retribución fija anual 100%.
 - ii. Posición en banda o compa-ratio:
 1. Posición en banda o compa-ratio individual.
 2. Posición en banda o compa-ratio departamental.

3. Posición en banda o compa-ratio de mercado.
- iii. Profundidad de la retribución en la banda salarial.
- iv. Situación en banda.
- v. Costes de equidad:
 1. Costes de equidad por defecto.
 2. Costes de equidad por exceso.
- vi. Estadísticos de retribución: deciles, percentiles y cuartiles.
- vii. Análisis de la dispersión salarial:
 1. Diferencia entre la retribución más alta y más baja de una muestra de datos retributivos.
 2. Número de veces que representa una retribución sobre otra.
 3. Diferencia entre la media y la mediana.
 4. Análisis de regresión de las retribuciones: el coeficiente de correlación R2.
- b. Análisis y estudios retributivos:
 - i. Mapas de equidad.
 - ii. Mapas salariales (cuadro de mando de compensación)
 - iii. Análisis y estudios retributivos con perspectiva de género: medición y cálculo de la brecha salarial de género.
- c. La retribución como factor de coste empresarial:
 - i. Costes retributivos y costes de personal.
 - ii. Clasificación y tipos de costes de personal.
 - iii. Conceptos que se incluyen en el cálculo de los costes de personal.
 - iv. El coste anualizado de las retribuciones y el coste anualizado de los incrementos salariales.
 - v. La elaboración del presupuesto retributivo.
- d. Procesos y herramientas de gestión de la retribución fija:
 - a. Los mercados retributivos y estudios salariales.
 - b. Asignación de salarios en incorporaciones y promociones.
 - c. Realización de propuestas salariales.
 - d. El proceso de revisiones e incrementos salariales.

INSCRIPCIONES



Socios/as:

265 €



No socios/as:

410 €

[Únete a la asociación](#)

Actividad bonificable por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Las empresas socias pueden solicitar su tramitación gratuita indicándolo en la inscripción web con al menos dos días de antelación



Para más información:

948 290155

[Inscríbete](#)