

Técnicas para aplicar los modelos de compensación, mediante el proceso de valoración a través de distintas herramientas.

Modalidad: elearning asíncronico / **Horas de estudio:** 250 Hrs. / **Duración:** 3 meses

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Aplicar los modelos de compensación bajo la innovación de políticas de remuneración, los cuales establecen sistemas retributivos para apoyar sus objetivos empresariales.

MÓDULO 1

Visión estratégica de las compensaciones

Objetivo del Módulo:

Identificar los conceptos que forman parte del proceso de compensación y la importancia de compensar adecuadamente el trabajo.

1- Introducción al concepto de compensación

- Definiciones y orígenes
- Visión estratégica de las compensaciones
- Propósito de la compensación
- Atraer, incentivar y retener al talento humano
- Gestión de costos salariales de manera competitiva

2- La motivación en el trabajo y el papel de la compensación

- Los incentivos no son suficiente motivación
- La compensación es un motivador intrínseco o extrínseco
- Teorías de la compensación y su vínculo con la motivación
- Teoría del intercambio: Tiempo + Esfuerzo + Habilidades = Recompensa
- Teoría de la equidad
- Aportaciones del condicionamiento operante
- Teoría de la expectativa
- Teoría de la expectativa de X valor

2- Características y empleabilidad de los modelos de compensación

- Modelo de compensación, según sus etapas de madurez de una empresa
- Modelos de compensación, sus características y como emplearlos de manera eficiente.
- La importancia de los beneficios sociales

MÓDULO 2

Administración eficiente de un programa de compensaciones

Objetivo del Módulo:

Aplicar las herramientas que nos permiten desarrollar un programa de compensaciones, orientado al desempeño.

1- Métodos y herramientas de compensación

- Evaluación de puestos
- Concepto de análisis de puestos
- Concepto de descripción de puestos
- Utilidad y análisis de la descripción de puestos
- Necesidad de administrar de manera adecuada la descripción de puestos
- Matrices de carreras profesionales

2- Estructuras salariales, principios de diseño y componentes

- Método de revisión salarial basada en rendimientos
- Diseño de paquetes de beneficios sociales
- Análisis de costos salariales
- Evaluación de sistema de compensaciones: auditoría y cuadro de mando

3- Gestión de un sistema de compensación basado en el rendimiento

- La importancia de establecer objetivos
- La evaluación de rendimientos: por actuación o por resultados
- La calificación absoluta o relativa
- Compaginar por responsabilidades, por rendimiento y de acuerdo con el mercado

- Pago variable: bonos, incentivos comerciales: individuales o de equipo, etc.
- Participación de los resultados

4- Importancia de la gestión de percepción de la retribución.

- Encuestas de clima internas y externas, foros de empleados.
- Grado de transparencia de la comunicación salarial: desde recursos humanos, desde la línea.
- Simulaciones personales de compensación total: total compensation worksheets.
- Las entrevistas de salida.
- El salario emocional: contrato psicológico, empleabilidad, valores, ambiente, medios.
- La necesidad de sistemas coherentes de compensación: plan de negocio, estrategia de recursos humanos.

5- Tendencias en los modelos de compensación.

- Variabilización del salario.
- Flexibilización de los beneficios.
- Programas de work-life balance: opciones de trabajo, pagar con tiempo, etc.
- b2e: business-to-employee.
- Programas de contribuciones a la comunidad.
- Gestión de una cultura generadora de compromiso.

MÓDULO 3

Valoración del puesto de trabajo

Objetivo del Módulo:

Aplicar el proceso de valoración de puestos de trabajo, logrando integrar herramientas eficientes para su cuantificación.

1- Valuación del puesto de trabajo

- Conceptos sobre la medida
- Las medidas más utilizadas en la administración de recursos humanos
- Valuación del puesto
- Modelos valuados
- Elementos necesarios para realizar una valuación de puestos
- Diferentes modelos de valuación de puestos
- Modelo de alineación
- Modelos de grados predeterminados
- Modelo de comparación de factores

2- El modelo de puntos

- Aprendamos a diseñar y adaptar un modelo de puntos
- Conceptos
- Como seleccionar los factores a valorar
- Método de comprobar la eficiencia del modelo
- Modelo FORELA
- Recomendaciones para efectuar la evaluación de puestos

MÓDULO 4

Nuevas tendencias de la compensación: prestaciones, beneficios y compensación variable

Objetivo del Módulo:

Aplicar los diversos tipos de prestaciones y entender los factores que contribuyen al crecimiento de estos.

1- El incremento de las prestaciones

- Antecedentes de las prestaciones
- Factores que contribuyen a la obtención de las prestaciones
- Las prestaciones y la administración de Recursos humanos
- Planes de beneficios en efectivo
- Clasificación de las prestaciones
- Pensiones y seguros
- Legal
- Seguridad Social
- Otras Prestaciones

2- Nuevas tendencia de las compensaciones

- Principios del modelo de compensación variable
- Desarrollo del modelo
- Pago en base a competencias
- Bandas de pago
- Nueva concepción del proceso de valuación de puestos
- El pago Nuevo
- El uso de computadora como herramienta de simplificación del proceso
- La empresa socialmente responsable

3- Porque las organizaciones buscan actualizar sus políticas de Recursos Humanos constantemente

- ¿Es la innovación simplemente un resultado?
- Innovación como proceso
- La gestión de la innovación como proceso