



**DIPLOMADO:
ADMINISTRACION DE LA ESTRATEGIA
SALARIAL, COMPENSACIONES,
PRESTACIONES
Y BENEFICIOS EMPRESARIALES**
Las metas organizacionales y personales
en armonía

OBJETIVO

- El participante dominará los principios y técnicas necesarias para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficacia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa.
- Mediante la aplicación de una Estrategia Salarial adecuada, asegurar la retención de los trabajadores aptos y capaces, sin lastimar las finanzas de la empresa y asegurar un nivel óptimo de productividad.
- Adquirir el conocimiento necesario para el diseño, costeo e implementación de la estrategia de prestaciones y beneficios que complementa la administración de Sueldos de la Empresa, de acuerdo al marco legal, fiscal y financiero, bajo el criterio de que sean logradas las metas personales y organizacionales.
- Adquirir el conocimiento necesario para diseñar y administrar los planes de Administración del Desempeño y Compensación Variable, que enlacen el logro de las metas personales con las organizacionales, a través de mejoras en productividad y eficiencia.

DIRIGIDO A:	Personal de recursos humanos, compensaciones, administradores, dueños de negocio, directores y personal en preparación para este nivel.
DURACIÓN:	24hrs.
ÁREA CATÁLOGO:	Diplomados
COMPETENCIAS A DESARROLLAR:	Análisis de problemas, decisión, sensibilidad organizacional, orientación a resultados, mejora continua
RECONOCIMIENTO:	Certificado con registro ante STPS (WCC1008026U2-0013)

TEMARIO

I. ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS (08hrs.)

ESTRATEGIA SALARIAL

- A.** Concepto de Sueldo y Salario
- B.** Factores para la determinación de los Salarios
- C.** Parámetros para fijar las Compensaciones Empresariales
- D.** Consistencia o Equidad Interna; Competitividad Externa
- E.** Tipología de Compensaciones

VALUACIÓN DE PUESTOS

- A.** Análisis de Puestos
- B.** Descripción de Puestos
- C.** Métodos de Análisis de Puestos
- D.** Partes de formulario de Descripción de Puestos
- E.** Métodos de valuación de puestos (Alineación, Grados, Comparación de Factores y Puntos)
- F.** Método de valuación por puntos (Dinámica, Hay, SIAD)
- G.** Niveles de Valuación

COMPETITIVIDAD CON EL MERCADO

- A. Parámetros Estadísticos
- B. Ecuaciones de Regresión
- C. Medidas de Tendencia Central
- D. Curva Normal
- E. Cuartiles, Deciles y Percentiles
- F. Encuestas de Mercado
- G. Interpretación de Encuestas de Mercado
- H. Competitividad con el Mercado en Compensación Base, Total y Neta.

DISEÑO DE TABULADORES

- A. Determinación del número de Niveles ó Bandas de Pago
- B. Determinación de Apertura entre Mínimo, Promedio y Máximo
- C. Concepto de Posición en Tabulador
- D. Diseño de Tabulador
- E. Costeo de Tabulador en función a la Política de Admón. de Sueldos

II. PRESTACIONES Y BENEFICIOS (08hrs.)

PRESTACIONES Y BENEFICIOS

- A. Definición de Conceptos entre Prestación y Beneficios
- B. Prestaciones legales y extralegales
- C. Prestaciones gravables y exentas
- D. Prestaciones integrables y no integrables
- E. Eficacia en las Prestaciones

PREVISIÓN SOCIAL

- A. Fundamentos legales de Previsión Social
- B. Planes y requisitos de Previsión Social
- C. Límites a los montos de prestaciones de previsión social.

DISEÑO Y COSTEO DE PRESTACIONES Y BENEFICIOS

- A. Criterios de Diseño
- B. Prestaciones para Directores, Gerentes y Empleados
- C. Bases y Costeo de Prestaciones actuales
- D. Costeo de Prestaciones de Contrato Colectivo
- E. Generación de sistemas de administración y soporte para las Prestaciones y Beneficios

IMPLEMENTACIÓN EXITOSA

- A. Simulación previa antes de la Aprobación y Comunicación
- B. Estrategias de Comunicación e Involucramiento
- C. Estrategias de Monitoreo, seguimiento y en su caso rediseño
- D. Casos de éxito en implementación

III. ADMINISTRACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPENSACIÓN VARIABLE (08hrs.)

COMPENSACIÓN POR DESEMPEÑO

- A. Sistema de Evaluación del Desempeño
- B. Formas de Evaluación del Desempeño Competencias, Resultados, Habilidades
- C. Normalización de Evaluaciones de Desempeño.
- D. Distribución de Incrementos de Sueldo por Desempeño.
- E. Ventajas y desventajas de cada opción.

PUESTOS SUJETOS A COMPENSACIÓN VARIABLE

- A. Mezclas de Compensación fija y variable por puesto
- B. Componentes de Compensación Variable
- C. Directores, Gerentes y Personal de Soporte a Operaciones
- D. Personal de Ventas

VARIABLES DE DISEÑO

- A. Prioridades Estratégicas como respuesta al Entorno
- B. Métricas internas de desempeño cuantitativas por área y puesto
- C. Métricas cualitativas de desempeño por área y puesto.
- D. Establecimiento y alineación de metas a las prioridades estratégicas
- E. Creación de sistemas de soporte para la medición de avances y logro

IMPLEMENTACIÓN EXITOSA

- A. Simulación previa antes de la Aprobación y Comunicación
- B. Estrategias de Comunicación e Involucramiento
- C. Estrategias de Monitoreo, seguimiento y en su caso rediseño
- D. Casos de éxito en implementación

BENEFICIOS:

- ✓ Establecer y mantener una estructura de salarios tal, que permita una remuneración justa, equitativa y competitiva a cada uno de los empleados y facilite la retención del personal más apto.
- ✓ Fortalecer la administración de Sueldos del personal mediante el diseño de herramientas cuantitativas en el área.
- ✓ Obtener mayor satisfacción, compromiso, motivación e involucramiento del personal beneficiado.
- ✓ Incrementar la productividad, eficiencia y efectividad en las métricas departamentales y organizacionales.
- ✓ Fomentar una cultura de alto desempeño y logro.
- ✓ Obtener mayor compromiso, motivación e involucramiento del personal sujeto a compensación variable.
- ✓ Incrementar la productividad, eficiencia y efectividad en las métricas departamentales y organizacionales.
- ✓ Fomentar la cultura de alto desempeño y logro: se paga si se logran las metas Vs. pago fijo sin logro de metas.