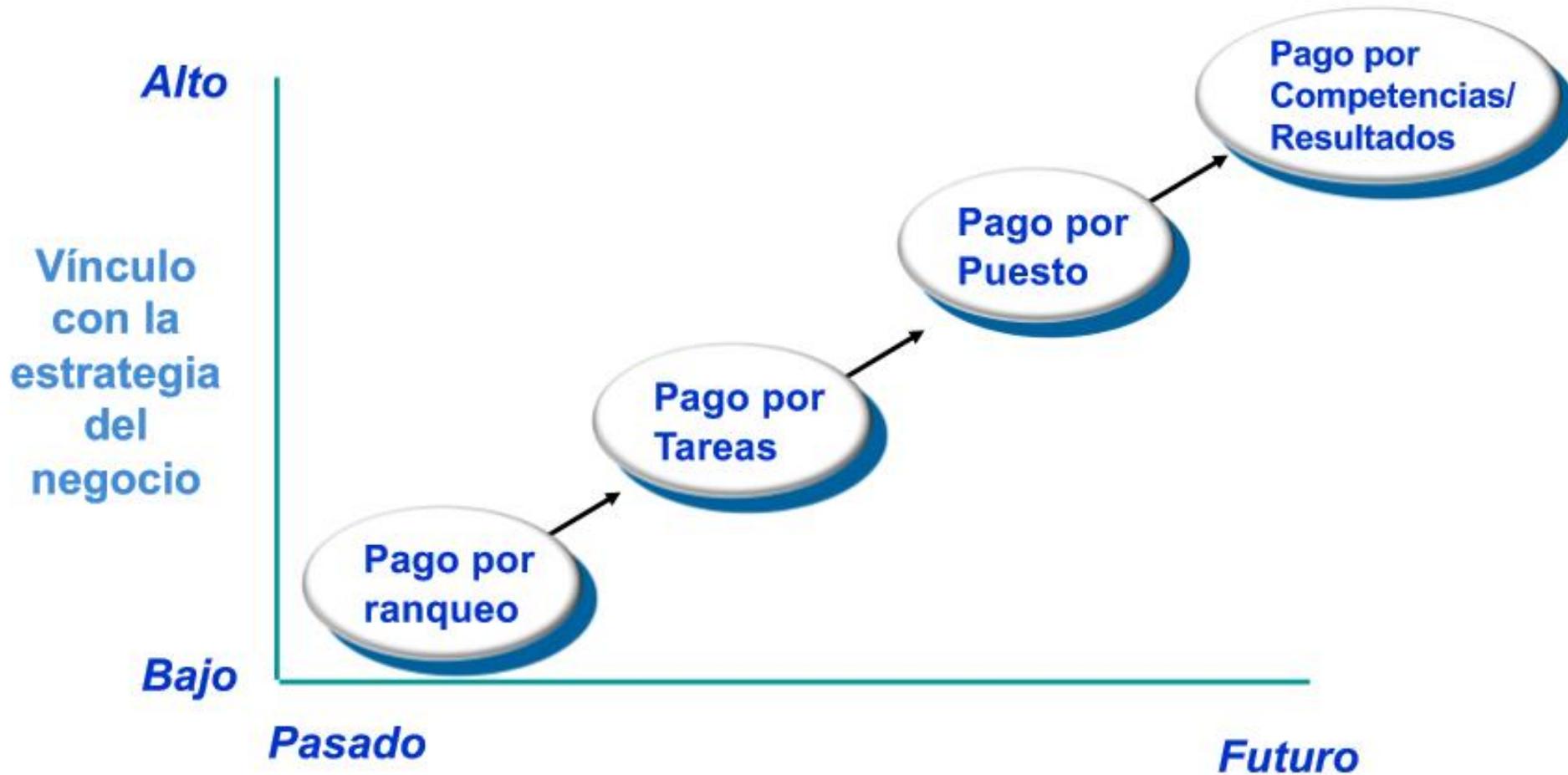


“Como Implementar la Política de Compensación Total”

Conferencista: Miguel Ángel Nieto
Gerente de Consultoría



La evolución de los sistemas de compensación



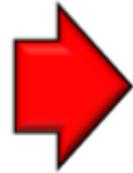
La evolución de los sistemas compensación



La evolución de los sistemas de compensación

Compensación Material

- ❖ Remuneración (fija y variable)
- ❖ Beneficios



- Son de naturaleza financiera
- Son fácilmente imitables
- Son necesarios para atraer y retener

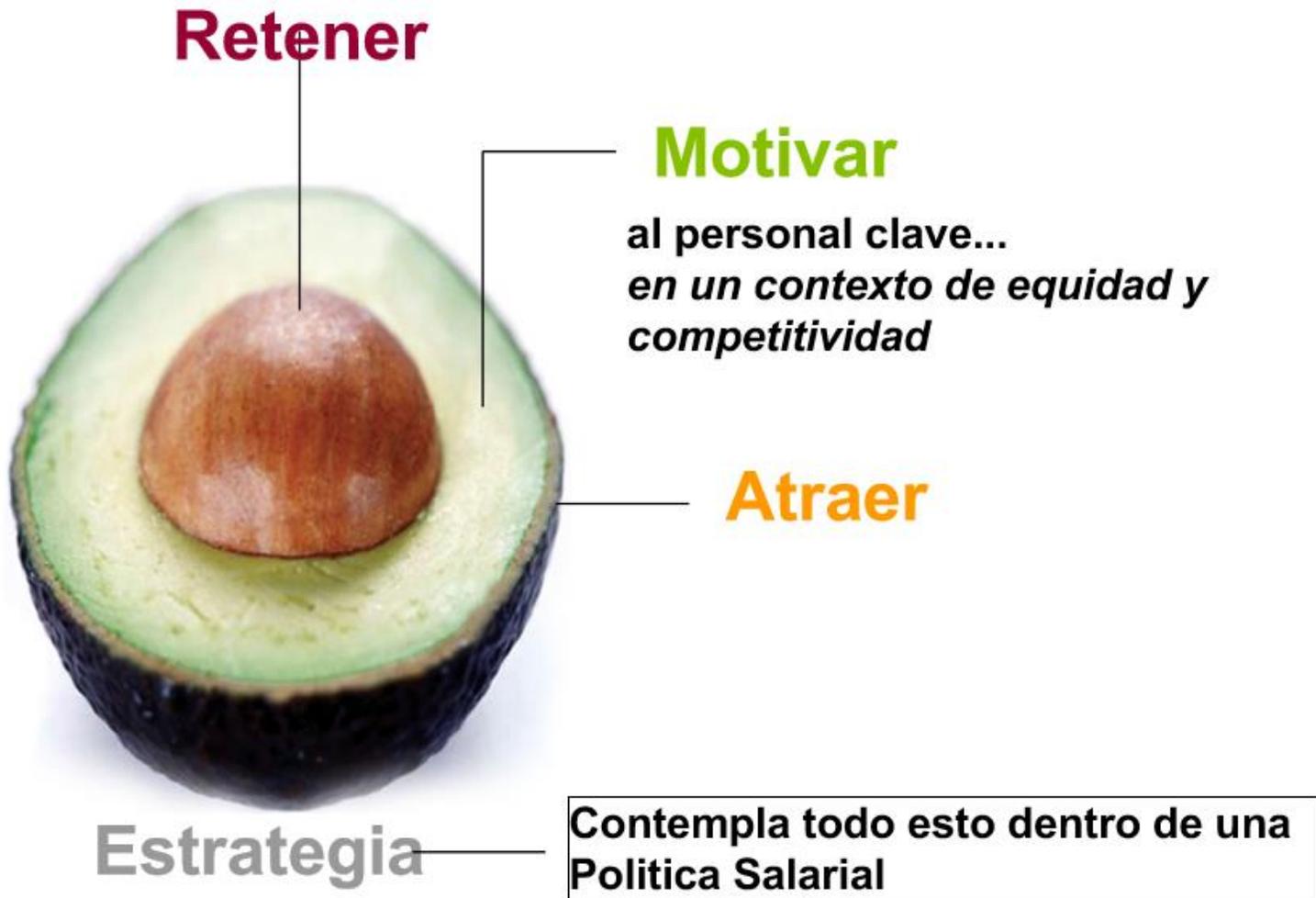
Compensación Emocional

- ❖ Capacitación y Desarrollo
- ❖ Entorno de Trabajo y
- ❖ Balance Trabajo Vida Personal



- No son de naturaleza financiera
- No son fácilmente imitables
- Son necesarios para motivar y comprometer
- Establecen un vínculo emocional empleado-compañía

La evolución de los sistemas compensación



La evolución de los sistemas compensación

¿Cómo construir una Política Salarial (FIJO, VARIABLE y BENEFICIOS) que atraiga, motive y retenga al talento en las empresas?.





PROCESO PARA EL DISEÑO DE LA “POLITICA SALARIAL”

Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

- 1 DESCRIPCIÓN, HOMOLOGACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS
- 2 ANÁLISIS DE EQUIDAD INTERNA Y COMPETITIVIDAD
- 3 ESTRUCTURA SALARIAL
- 4 MODELOS DE REMUNERACIÓN VARIABLE
- 5 ESQUEMAS DE BENEFICIOS

1 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Descripciones de Cargos

DESCRIPCIÓN DE LA POSICIÓN

IDENTIFICACIÓN		
Nombre Ocupante	Aprobado	
Nombre Superior	Aprobado	
Localización	Fecha Act.	

MISIÓN / OBJETIVO DEL CARGO

DIMENSIÓN

Financiera	No Financiera
Económicas:	Personal a Cargo:
	Directas:
	Indirectas:

Relaciones Internas y Externas de comunicación

RELACIONES	
Externas	Internas (Cliente Interno)

ÁREAS DE RESPONSABILIDAD

RESPONSABILIDAD No.1

INDICADORES DE MEDICIÓN DE RESULTADOS (Responsabilidad No.1)

--

Identificación

Objetivo/misión

Dimensiones

Responsabilidades

1 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Homologación de Cargos

✦ Nivel organizacional



✦ Responsabilidades



✦ Resultados

1 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

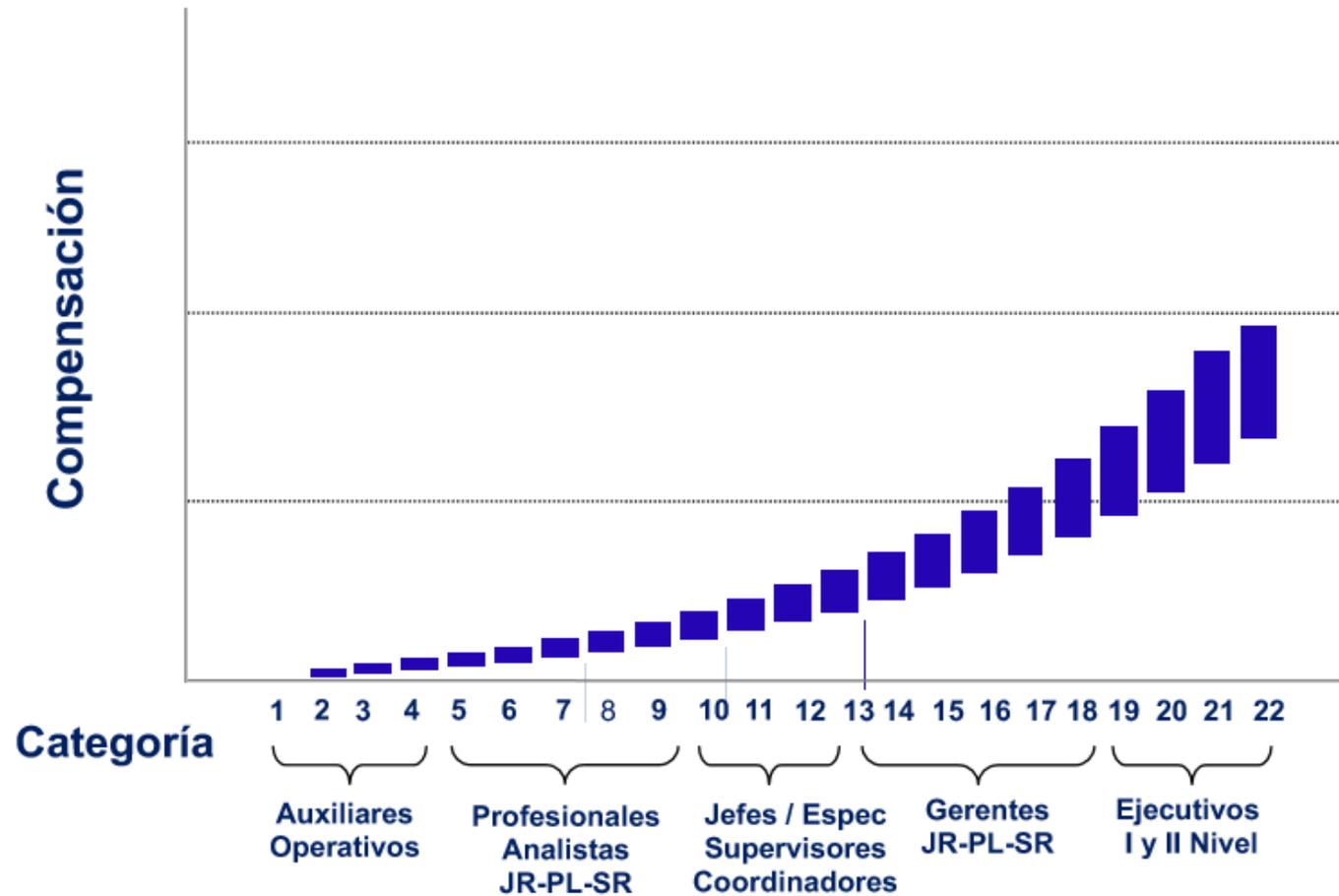
Valoración de Cargos



METODOLOGIA DE PUNTOS

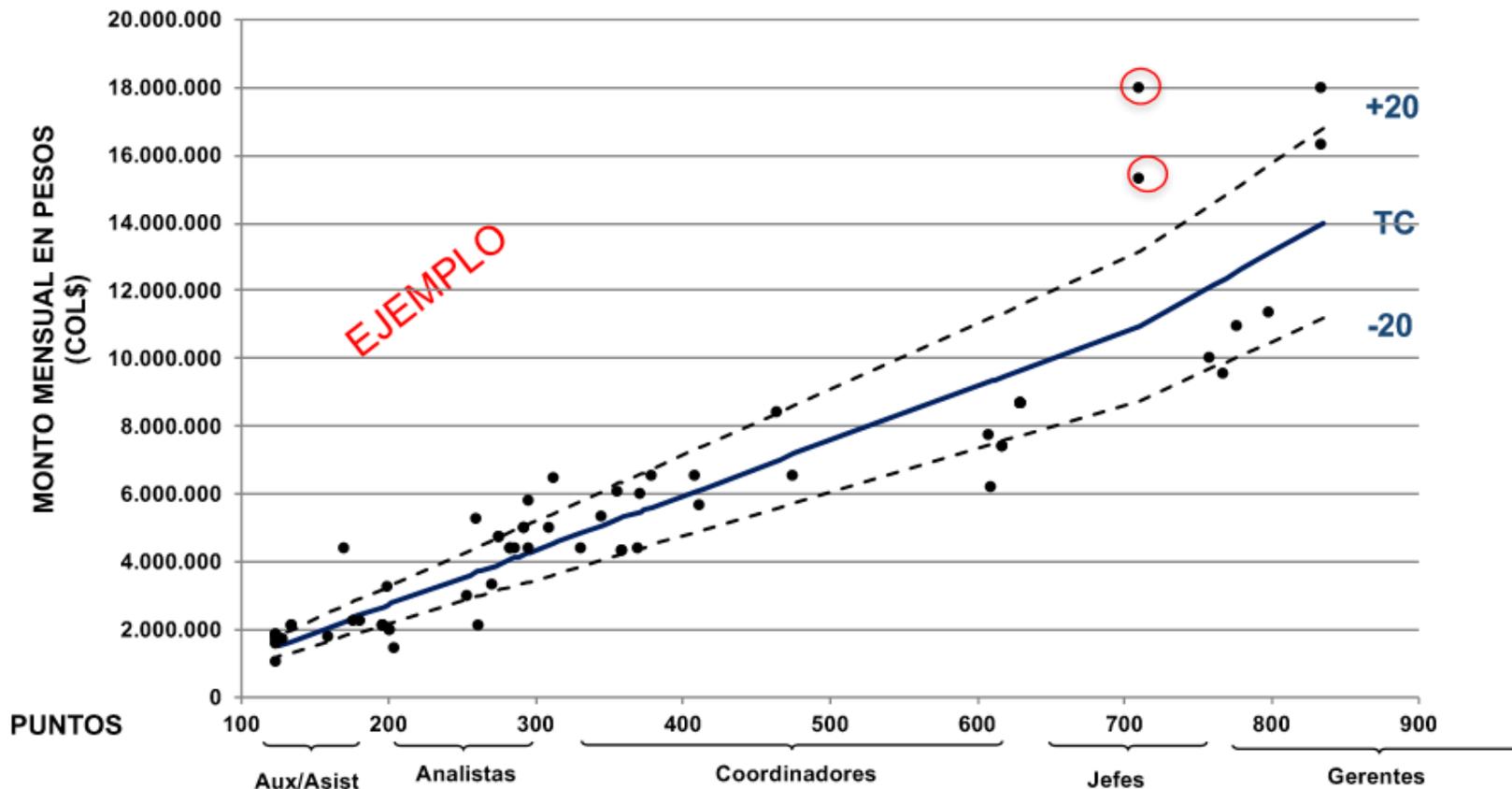


1 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"



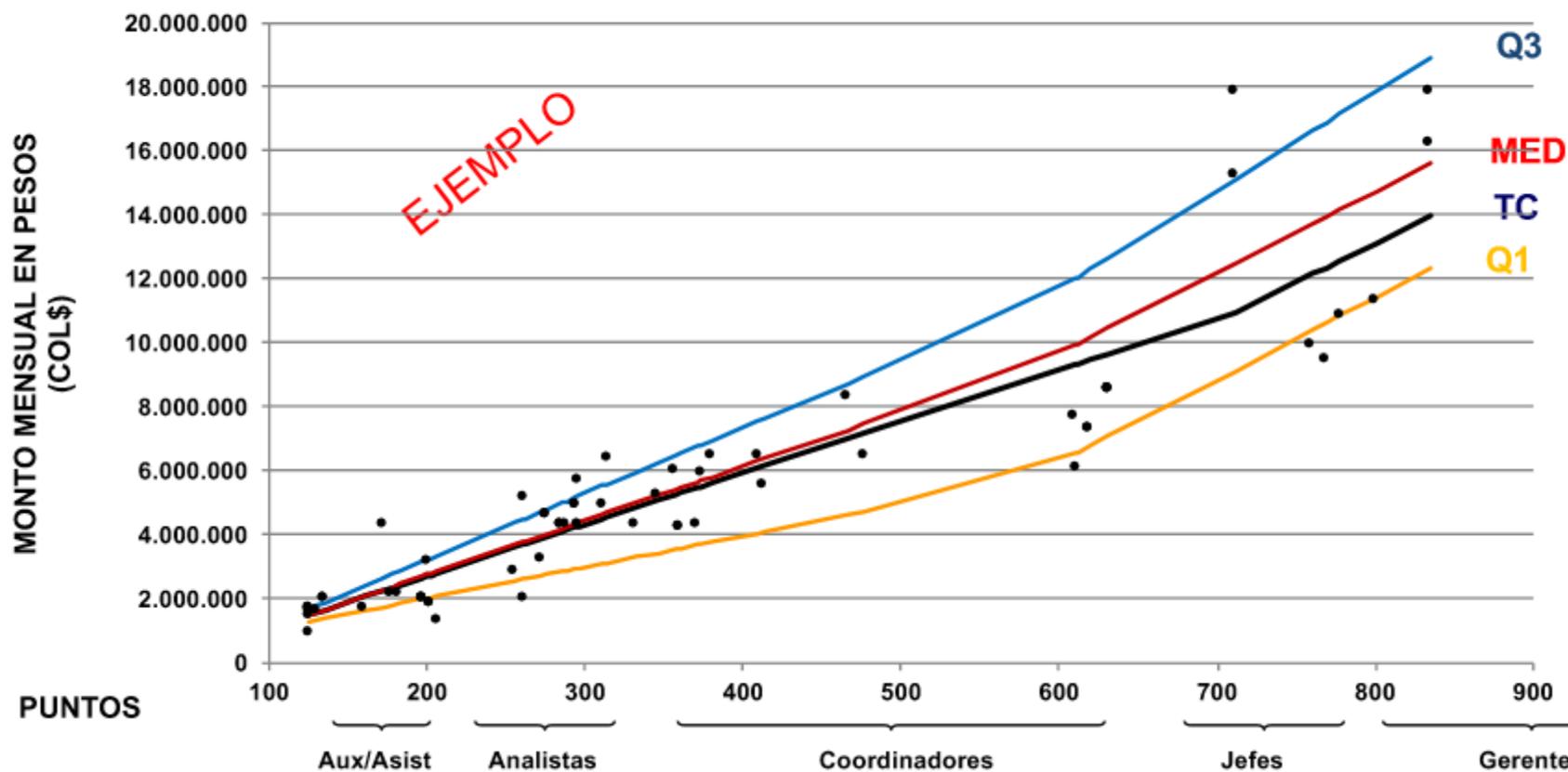
2 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Análisis de Equidad Interna



2 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Competitividad Externa



2 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Escenarios de Pago en la Remuneración

I. PAGA BASICA



INGRESO MENSUAL x FACTOR PRESTACIONAL
(PRIMAS LEGALES + EXTRALEGALES)

II. PAGA VARIABLE



INGRESO MENSUAL x FACTOR PRESTACIONAL
(PRIMAS LEGALES + EXTRALEGALES)



PAGA VARIABLE
BONOS+COMISIONES TARGET

III. COMPENSACION TOTAL



INGRESO MENSUAL x FACTOR PRESTACIONAL
(PRIMAS LEGALES + EXTRALEGALES)



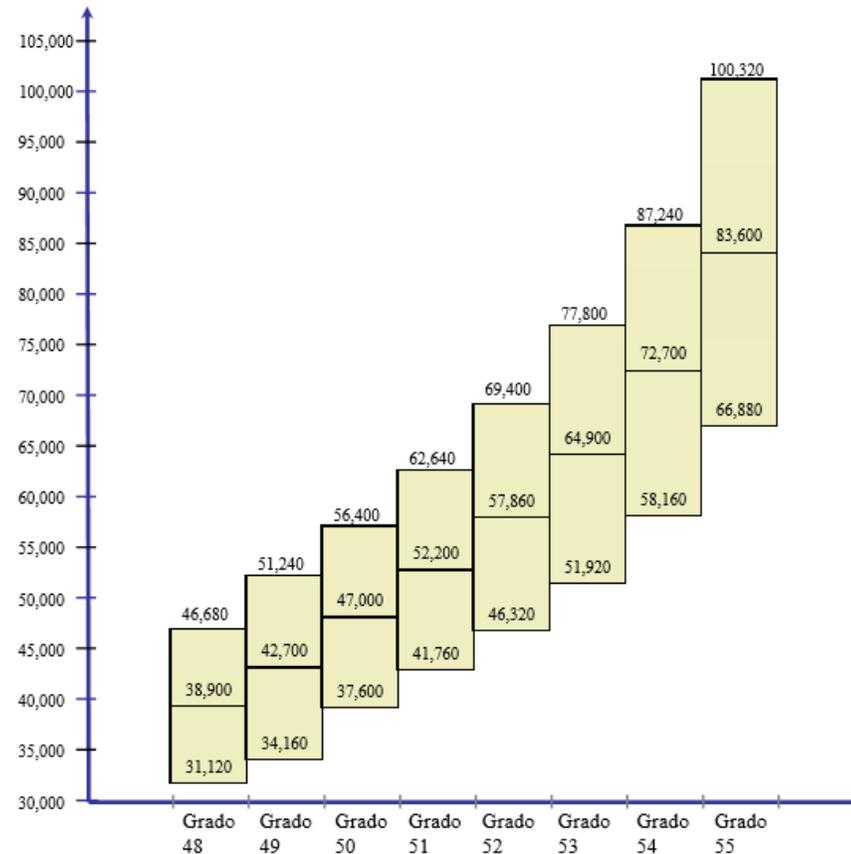
PAGA VARIABLE
BONO + COMISIONES
(TARGET)



BENEFICIOS NO MONETARIOS

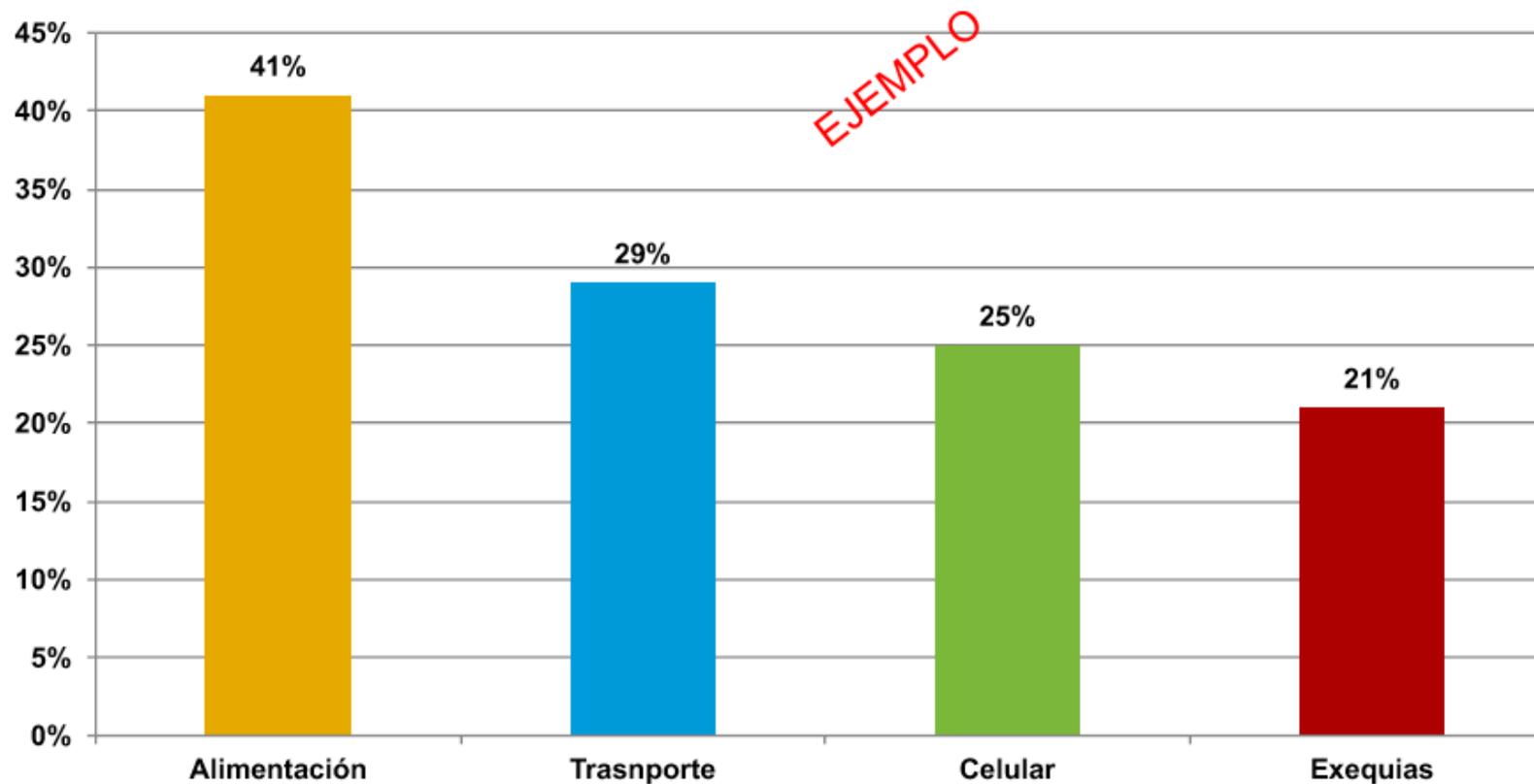
3 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Diseño de Estructura o Escala Salarial



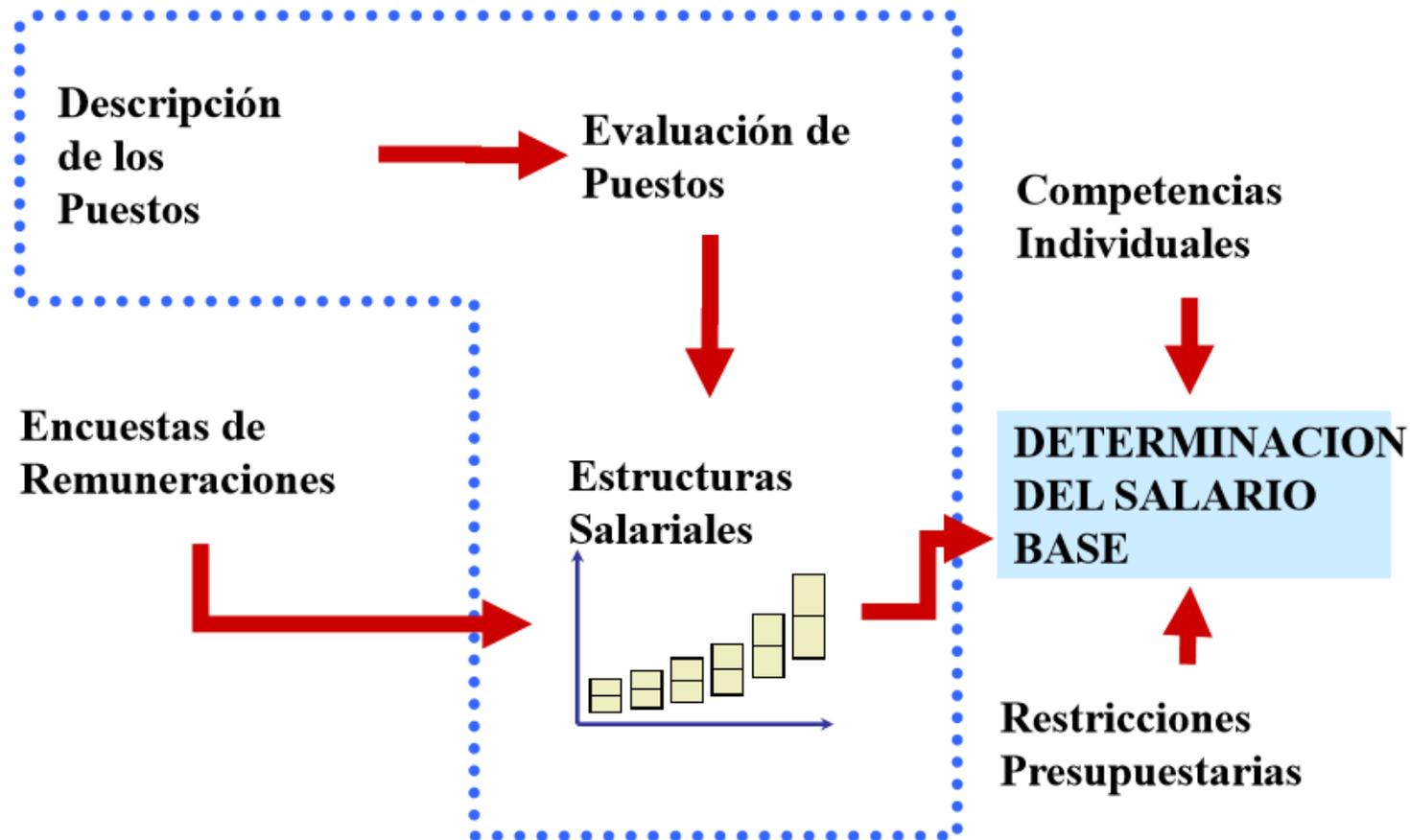
3 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

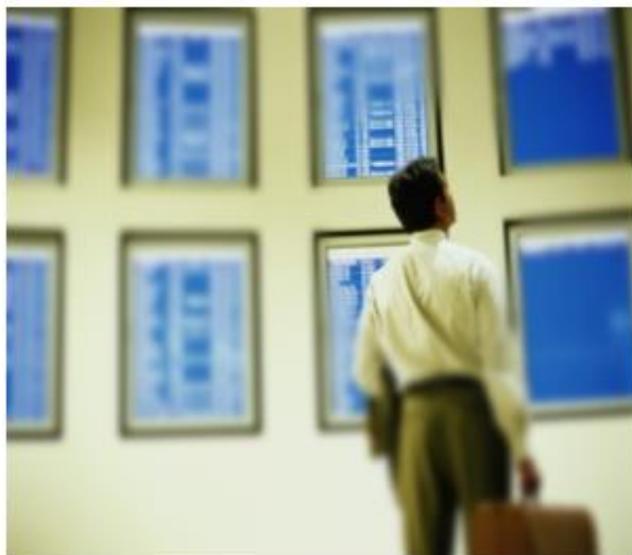
Análisis Cualitativo Beneficios de Mercado



Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Flujograma del Proceso

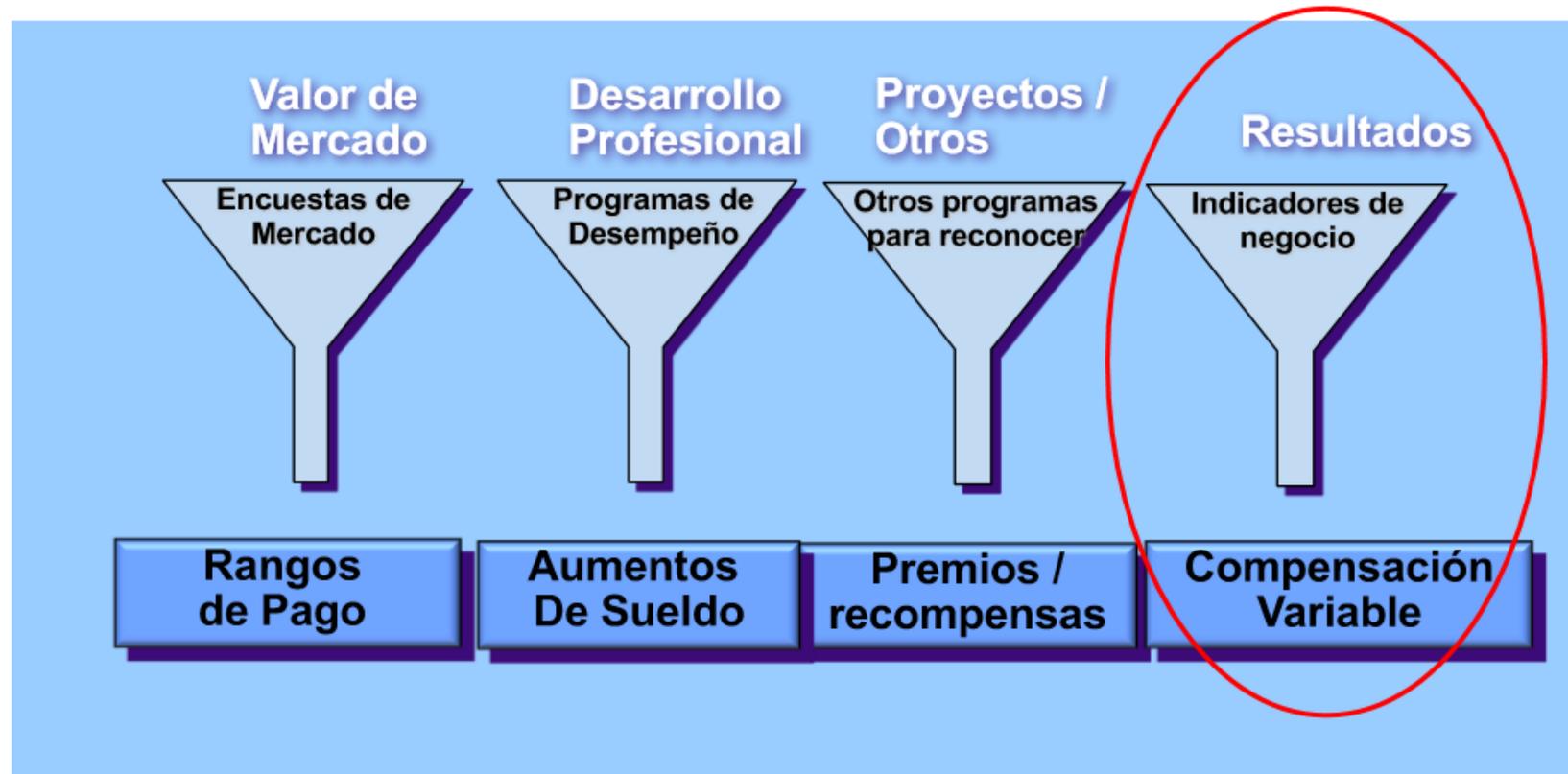




MODELOS DE REMUNERACION VARIABLE

4 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Remuneración Variable



4 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”



Remuneración Variable

- ✓ Es la herramienta más efectiva para **comunicar las prioridades del negocio** a las personas en posiciones claves.
- ✓ **Alinear los intereses de los empleados** con los objetivos estratégicos de la compañía.
- ✓ Crea una **cultura orientada al resultado** táctico de manera que se pueda garantizar el cumplimiento de los hitos estratégicos de mediano y largo plazo.
- ✓ Garantizar **mayores ingresos al Personal Clave** sin comprometer la estructura de costos fijos de la compañía.
- ✓ Acelera el **proceso de re-direccionamiento estratégico** a medida que las prioridades y el entorno cambiante.
- ✓ Requiere ser nuevamente **ganada para cada periodo** de pago.
- ✓ Permite alcanzar **niveles competitivos de remuneración total** en la medida que se alcanzan los objetivos del negocio.
- ✓ Es una herramienta para **retener el talento**.
- ✓ Garantizar la **viabilidad financiera** del incentivo.

4 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”



Remuneración Variable

“Cambiar los hábitos y los comportamientos requiere cambiar los reconocimientos y las recompensas”.

Peter Drucker

“Las reglas deben cambiar porque el juego ha cambiado”.

D. Timothy Hall

Definición

...es un pago, en efectivo ...

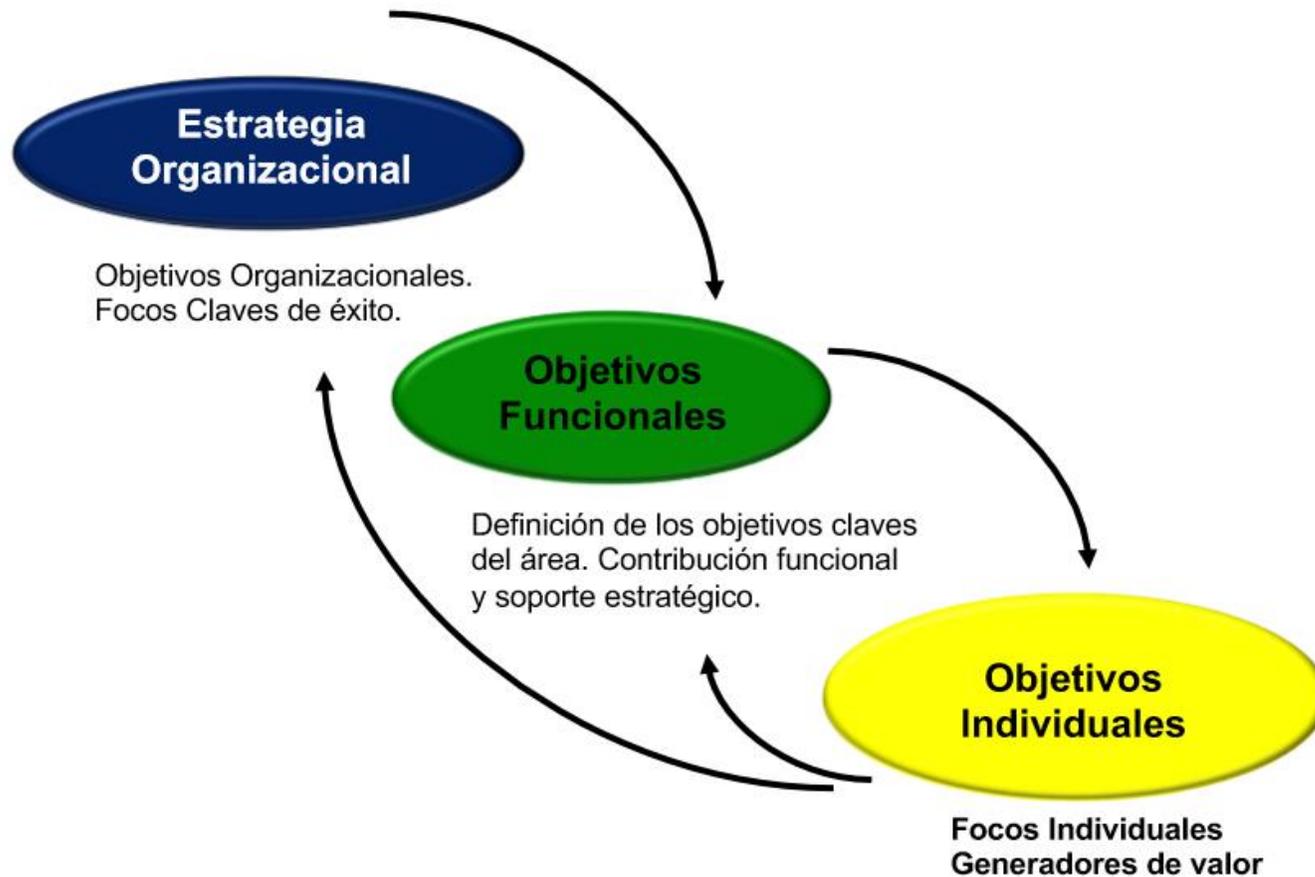
...de naturaleza fluctuante...

...asociado usualmente a los resultados operativos y/o financieros de la organización...

...para estimular y reconocer a quienes logran los resultados.

4 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Remuneración Variable



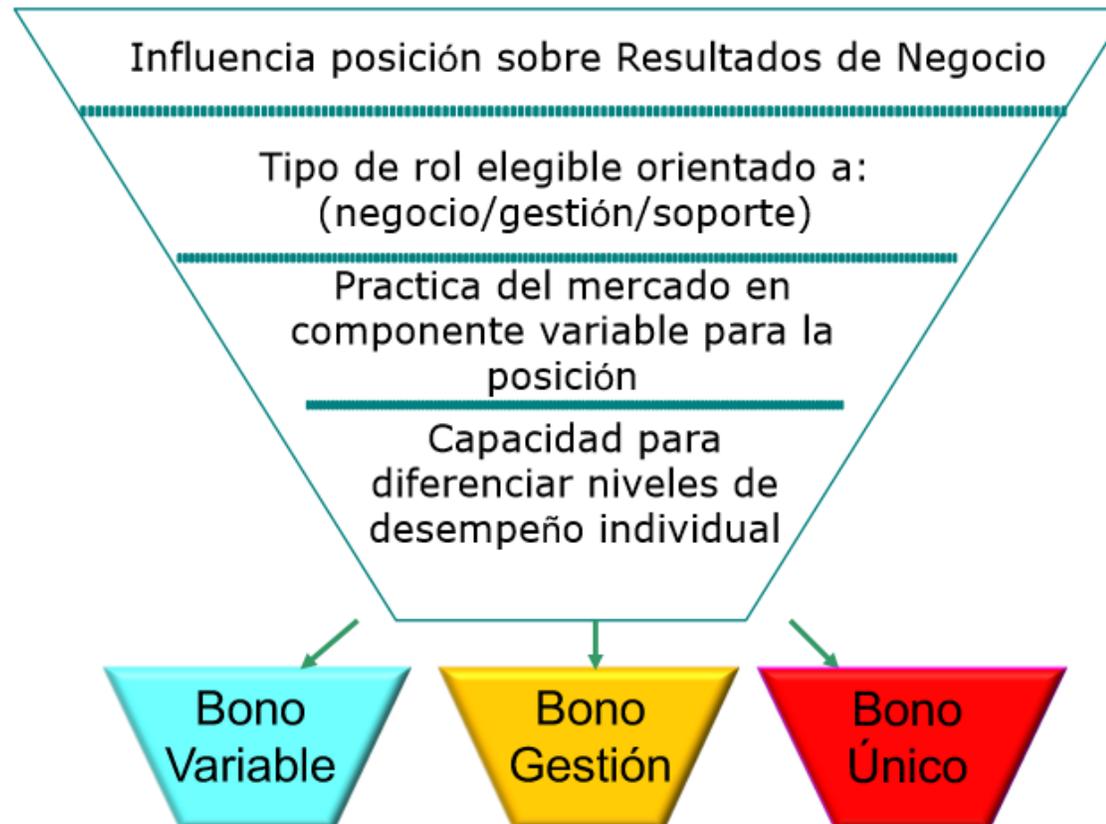
4 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Remuneración Variable



4 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Remuneración Variable



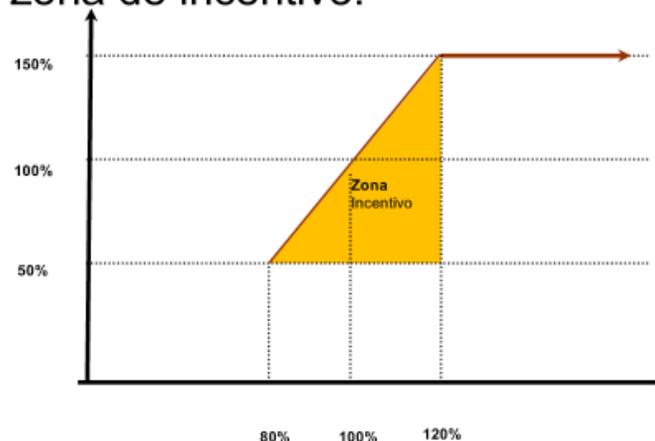
4 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Remuneración Variable

- ✓ Cada desempeño se asocia con un bono a pagar.
- ✓ Se establecen niveles de desempeños:
 - ✓ Bono Máximo --> Desempeño Extraordinario (120%)
 - ✓ Bono Target --> Desempeño Target (100%)
 - ✓ Bono Mínimo --> Desempeño Aceptable (80%)
- ✓ Se genera la zona de incentivo:

EJEMPLO

Target de Bono



Nivel de Logro



ESQUEMAS DE BENEFICIOS

5 Proceso para el diseño de la "POLITICA SALARIAL"

Esquemas de Beneficios

Esquema Tradicional

- Empleador define los beneficios
- No se tiene en cuenta el grupo etario de la población
- Empleado generalmente no valora el costo de los beneficios
- La inversión no es controlada por la organización

↓

Los mismos beneficios para TODOS los empleados

Beneficios a la carta

- Empleado conoce y define los beneficios
- Se tiene en cuenta el grupo etario de la población y sus características
- Empleado entiende/conoce la inversión de la compañía
- La organización puede controlar la inversión

↓

Empleado escoge los beneficios que más se ajustan a sus necesidades

5 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Esquemas de Beneficios

Análisis demográfico de la población que consiste en estudiar como se encuentra compuesta la estructura de empleados de la organización en términos de genero, edades, estado civil y numero de hijos con el fin de establecer los beneficios que mas se ajusten a la población y que generen mayor impacto.



Ahorro



Inversión



Salud



Transporte



Seguridad

5 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Esquemas de Beneficios

Plan médico suplementario	
Company Car	Tarjeta de Crédito
Seguro de Vida	Clase en viajes aéreos
Alimentación	Auto del empleado
Transporte	Celulares
Guarderías	Nuevos beneficios
Prestamos	Plan de pensiones
Asistencia Educativa	Obsequios
Vacaciones adicionales	Otros subsidios



5 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Esquemas de Beneficios



5 Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Esquemas de Beneficios

Campaña de comunicación para el lanzamiento del paquete de beneficios a carta, Nombre de la Campaña, Campaña de Expectativa y Lanzamiento.





DEFICICION DE LA POLITICA SALARIAL

Proceso para el diseño de la “POLITICA SALARIAL”

Documento con la Política Salarial

Después de realizar el análisis de Equidad Interna y Competitividad Externa, así como de aprobada la estructura propuesta, se procederá a documentar la política salarial. Dicho documento contara los lineamiento y procedimientos de la política de Compensación Total en sus diferentes escenarios de pago (Fijo, Variable y Beneficios) con base en el modelo del negocio y las condiciones del mercado de referencia, con el fin de atraer y retener el talento humano de la Compañía.

Documento con la Política de Compensación Total para la Compañía.



GRACIAS

Bogotá Tel: (571) 425-5200 - Resto del país 018000912101
sciente@legis.com.co

