

Curso: Valuación de puestos y compensaciones

Duración:
35 horas

Presentación

La atracción y retención del capital humano capaz de sostener e incrementar los resultados que se esperan en una organización pública o privada, se ha convertido en una prioridad estratégica. Por tal motivo las organizaciones actuales requieren de herramientas que les permitan aplicar modelos de comparación de puestos para determinar el valor de cada uno, tomando en cuenta aspectos como el grado de responsabilidad y competencias requeridas, a fin de tener un esquema de compensaciones basado en la equidad interna y en la competitividad externa.

Este curso permite al participante encargado del factor humano la integración de salarios y prestaciones tomando en cuenta el impacto socioeconómico del mercado externo así como las bases legales que los regulan, utilizando modelos de valuación de puestos y administración de las compensaciones que lleven a la organización a un beneficio financiero y a quienes trabajan en ella a una satisfacción personal.

La metodología de trabajo en el curso será teórico-práctica, se analizarán y resolverán casos prácticos y ejercicios que promuevan el trabajo en equipo a través de la discusión de situaciones concretas ante determinados contextos laborales relacionados con la valuación de puestos y compensaciones. Algunas de las competencias necesarias para este curso son: resolución de problemas, creatividad, capacidad de análisis, trabajo colaborativo, entre otras.

Dirigido a

- Ejecutivos, directivos y gerentes de las áreas administrativas y de recursos humanos que laboren en una empresa u organización pública o privada.
- Profesionales que asesoren la toma de decisiones de las empresas e instituciones en áreas de relaciones laborales y recursos humanos.

Alcance

Utilizar modelos de valuación de puestos y compensaciones considerando el análisis del entorno organizacional que permitan el logro de la equidad interna y la competitividad externa.

Beneficios

- Aplicar modelos de valuación de puestos, considerando los beneficios y limitaciones para los fines de la organización.
- Revisar aspectos que condicionan la determinación y asignación de los salarios.

- Analizar los modelos de compensación de una organización, definiendo los alcances de la equidad interna vs la competitividad externa.
- Analizar la situación económica del país y de la organización como factores determinantes de la valuación de puestos.
- Aplicar el marco normativo que regula la integración de salarios y prestaciones.

Temas

1. Los salarios

Objetivo: El participante identificará los conceptos que integran los modelos compensatorios relacionados con salarios, prestaciones, beneficios y el marco normativo que los regula.

- 1.1 Concepto de salario
- 1.2 Diferentes tipos de salarios
- 1.3 El salario integrado
- 1.4 Protección al salario
- 1.5 Prestaciones y beneficios
- 1.6 Contra-acreedores del trabajador y del patrón
- 1.7 Marco legal y normativo relacionado con el salario

2. Valuación de puestos

Objetivo: El participante analizará las ventajas y desventajas de diversos modelos de valuación de puestos y los procedimientos para llevarlos a cabo.

- 2.1 Valuación de puestos: su importancia y utilidad en los modelos de compensaciones
- 2.2 Análisis y descripción del puesto
- 2.3 Indicadores utilizados en valuación de puestos
- 2.4 Modelos de valuación de puestos
 - 2.4.1 Alineación de puestos
 - 2.4.2 Grados predeterminados
 - 2.4.3 Valuación por comparación de factores
 - 2.4.4 Acumulación o valuación por puntos
 - 2.4.5 HAY (Sistema de escalas, perfiles y matrices)
- 2.5 Procedimientos internos para valuación de puestos

3. Administración de las compensaciones

Objetivo: El participante utilizará herramientas de administración de las compensaciones analizando los criterios de equidad interna y competitividad externa.

- 3.1 Aspectos importantes de las compensaciones en la organización
- 3.2 Herramientas de administración de las compensaciones
 - 3.2.1 Cálculo de las curvas
 - 3.2.2 Comparación de salarios
 - 3.2.3 Determinación del tabulador
- 3.3 Administración de prestaciones, incentivos y pagos variables
- 3.4 La evaluación del desempeño en la asignación de compensaciones
- 3.5 Criterios de equidad interna y de competitividad externa
- 3.6 La referencia del mercado laboral: fuentes de información

4. El modelo de competencias laborales y su relación con el análisis de puestos

Objetivo: El participante analizará el impacto del modelo de competencias laborales en la determinación de salarios y compensaciones a partir su evaluación y acreditación.

- 4.1 Elementos que integran el modelo de competencias laborales
- 4.2 Técnicas de identificación de competencias
- 4.3 Diseño y análisis de puestos por competencias
- 4.4 Selección de personal por competencias
- 4.5 Evaluación y acreditación de competencias como parte del análisis de puestos
- 4.6 Impacto del modelo de competencias en la determinación de salarios y compensaciones