



## GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

*Las compañías necesitan disponer de mecanismos que automatizen los procesos relacionados con la compensación de sus empleados. Es necesario que los salarios y beneficios adicionales sean atractivos y estén en la línea con los estándares. A través de este producto, **Gestión de la Compensación**, se automatizan distintos procesos relacionados con la compensación del empleado como son: “Revisión salarial”, “Retribución Variable”, “Cambios de nivel”, etc.*

### Funcionalidad básica

- Implementar, desplegar y automatizar los procesos de Gestión de la Compensación: “Revisión salarial”, “Retribución Variable”, “Cambios de nivel”, etc.
- Asegura procesos de revisión con la participación de todos los directivos de la organización.
- Ofrece a los responsables los datos salariales actualizados para poder tomar decisiones al respecto. Del mismo modo ofrece la evolución salarial a lo largo del tiempo.
- Integración completa con el proceso de Evaluación del desempeño.
- Extracción de datos a Excel e información de múltiples informes en diferentes formatos (PDF, HTML, Word)

### Beneficios

- Para empleados:
  - Sistema basado en Web que les permite acceder a los resultados de los procesos de compensación y a su evolución salarial.
- Para responsables:
  - Acceso al resumen de los resultados de los procesos de compensación de sus colaboradores y a la evolución salarial de los mismos
- Para directivos:
  - Ejecución descentralizada de los procesos de compensación: “Revisión salarial”, “Retribución variable”, “Cambios de nivel”, etc.
- Para Recursos Humanos:
  - Definir los presupuestos asociados a cada proceso de compensación
  - Identificar el conjunto de personas que por sus condiciones (fecha de alta, nivel, desempeño, etc.) participarán de los procesos de compensación.
  - Seguimiento y gestión de los procesos de compensación, identificando el estado en el que se encuentra para cada una de las áreas funcionales.
  - Visualización gráfica y cuadros de mando del resultado de los procesos de compensación.
  - Extracción de informes y filtros de información agregada en función de niveles, managers, áreas organizativas, etc.

### Revisión salarial

Periódicamente, se desarrolla el ciclo de revisión salarial para cada uno de los empleados de la organización. Se identifican dos tipos de incrementos salariales:

- Incremento general de referencia: Incremento que se aplica al conjunto de personas y es general para todas ellas.
- Incremento individual: En función de la banda salarial y del nivel de cada persona se especifican un conjunto de porcentajes de subida en función de distintos parámetros.

El proceso se compone de las siguientes fases:

- Identificación de las áreas funcionales sobre las cuales se distribuirá la responsabilidad de ejecución del proceso sobre las personas que pertenecen a dicho área
- A partir de la estructura organizativa, ajuste de la pertenencia de cada persona a cada área funcional.
- Definición de los presupuestos disponibles para el desarrollo del proceso.
- Distribución y ejecución del proceso por parte de cada uno de los responsables de área.
- Revisión y validación del proceso por parte de los responsables de recursos humanos.
- Comunicación del resultado del proceso a aquellas personas que han experimentado una revisión salarial.

Dentro de este proceso, se consideran los siguientes factores para cada persona:

- Media del resultado de la evaluación de objetivos de los dos últimos años.
- Situación en el rango salarial correspondiente a su banda.
- Antigüedad.
- Aprendizaje y difusión del conocimiento.
- Ajuste y cumplimentación del puesto

## Retribución variable

---

Asociado al proceso de desempeño, se desarrolla el ciclo de retribución variable para cada uno de los empleados de la organización. Dentro del proceso se distinguen dos subprocesos:

- Retribución variable en base a consecución de objetivos.
- Retribución variable en base a dedicación especial.

El proceso se compone de las siguientes fases:

- Identificación de las áreas funcionales sobre las cuales se distribuirá la responsabilidad de ejecución del proceso sobre las personas que pertenecen a dicho área
- A partir de la estructura organizativa, ajuste de la pertenencia de cada persona a cada área funcional.
- Definición de los presupuestos disponibles para el desarrollo del proceso, tanto a nivel de resultados de objetivos como de dedicación especial.
- Distribución y ejecución del proceso por parte de cada uno de los responsables de área.
- Revisión y validación del proceso por parte de los responsables de recursos humanos.
- Comunicación del resultado del proceso a las personas de la organización informando de la cantidad asociada al resultado de objetivos y a la dedicación especial.

Dentro de este proceso de retribución variable, se consideran los siguientes factores para cada persona:

- Resultado de objetivos en la evaluación del desempeño del año en curso.
- Factor de dedicación especial

## Acerca de Endalia

---

**ENDALIA** es una empresa de desarrollo e implantación de sistemas y consultoría de dirección y gestión que colabora con sus clientes para mejorar los resultados de su gestión interna, a través de modelos y sistemas de información propios.

Nuestras soluciones aportan funcionalidades integradas para la gestión y optimización de los principales procesos de organización, dirección y recursos humanos. Proporcionan el medio adecuado para posibilitar la contribución de cada empleado a la consecución de los objetivos empresariales y las estrategias necesarias para alcanzarlos.

Además del desarrollo de sistemas, nuestras áreas de experiencia incluyen consultoría, gestión de proyectos, formación, desarrollo de competencias, coaching y otros servicios complementarios.

## Contacto

---

### ENDALIA

Plaza Roma, F-1 7ºE  
E-50.010 Zaragoza

Tel. +34 976 32 89 11  
Fax +34 976 32 89 11

Página Web: [www.endalia.com](http://www.endalia.com)

E-mail: [info@endalia.com](mailto:info@endalia.com)

Toda la información disponible está protegida por los derechos de autor y otras leyes de propiedad intelectual. Los contenidos no deben ser reproducidos, distribuidos, difundidos, exhibidos, publicados o transmitidos sin que Endalia le conceda permiso por escrito previamente. Tiene permiso para utilizar esta información únicamente de forma privada y para uso no comercial.  
El propósito de este documento es únicamente para uso informativo.

© 2008 ENDALIA. Todos los derechos reservados.