

COMPENSACIÓN

Las compañías necesitan disponer de mecanismos que automaticen 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 y generación 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 un 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