

Compensación: diferenciar con equidad

Autor: Víctor Alejandro León Batista

Editorial Thomson Reuters /2021

www.librotecnia.cl

Índice

Agradecimientos

Prólogo

Organización del libro

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DE LAS COMPENSACIONES Y FUERZA DE TRABAJO

Historia del salario y pago por desempeño

Tendencias de la fuerza de trabajo: Distintas generaciones trabajando una al lado de otra

Evolución de las compensaciones en los últimos 30 años

CAPÍTULO 2

FUNDAMENTOS DE RECOMPENSA TOTAL

Modelo de recompensa total

El significado de la recompensa total

CAPÍTULO 3

MODELO DE ADMINISTRACIÓN DE RECOMPENSAS

Filosofía

Modelo de Compensación Total

CAPÍTULO 4

RECOMPENSA ESTRATÉGICA

El propósito de la recompensa estratégica

Objetivos de la recompensa estratégica

www.librotecnia.cl

Recompensa estratégica realista
Estructura de una recompensa estratégica
Principios guías
Modelo de desarrollo de la recompensa estratégica
Tránsito al desarrollo de una estrategia de recompensa total
Establecimiento de una estrategia de compensación total
Balance de vehículos de recompensa

CAPÍTULO 5 EQUIDAD INTERNA Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Definición y conceptos
Análisis y descripción de puestos
Valuación de puestos
Sistemas de valuación
Análisis de equidad interna

CAPÍTULO 6 COMPETITIVIDAD EXTERNA

Política de competitividad
Factores que inciden en el nivel de competitividad
Política de competitividad externa

CAPÍTULO 7 MEDICIÓN DEL MERCADO ENCUESTAS DE COMPENSACIONES

Definir objetivos tácticos
Metodología
Cortes de compensación
Bases estadísticas
Presentación de los resultados
Porcentajes e índices

CAPÍTULO 8 ESTRUCTURA SALARIAL

Sistemas más utilizados
Estructura tradicional o grados angostos
Grados anchos (Broad Grades)
Estructura Banda Ancha (Broad Banding)

Carrera de familias
Desarrollo de una estructura salarial.

CAPÍTULO 9 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Características de un proceso de gestión del desempeño
Componentes claves de la gestión del desempeño
Clasificación global del desempeño
Comunicación del desempeño

CAPÍTULO 10 MOTIVACIÓN Y COMPENSACIÓN POR RENDIMIENTO

Premisas básicas de los sistemas de retribución
Teorías de motivación
Teorías de Contenido
Rol de los administradores en la motivación
Rol del dinero como motivador
Tipos de pago por desempeño
Pagos variables de corto plazo
Diseño de un pago variable gerencial anual
Planes de incentivo de Largo Plazo (ILP)

CAPÍTULO 11 COMPENSACIÓN FUERZA DE VENTAS

Diseño e implementación de un plan de compensaciones
Cinco componentes esenciales para el diseño del plan
Diseños de conexión
Aceleración
Nueve pasos para construcción de fórmulas de pago
Hoja de trabajo para ejemplo con multiplicador y sueldo base
Diagnóstico y rediseño de un incentivo de ventas
Implementación y comunicación

CAPÍTULO 12 ANÁLISIS DE COMPETITIVIDAD EXTERNA Y EQUIDAD INTERNA

Análisis de equidad interna
Análisis de competitividad externa y equidad interna en el rango salarial
Análisis de equidad interna real

CAPÍTULO 13

ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE COMPENSACIONES

Políticas de administración salarial

Tipos de ajustes de sueldo

Planificación de los ajustes de sueldo

Métodos de cálculo de ajustes por mérito

CAPÍTULO 14

PRESUPUESTO Y ADMINISTRACIÓN DE AJUSTES INDIVIDUALES DE SUELDOS

Desarrollo de un presupuesto de ajustes individuales de sueldo

Cálculo de la compensación utilizando la equivalencia de grados

CAPÍTULO 15

ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS POR PUESTOS

CAPÍTULO 16

POLÍTICA PARA ASIGNACIONES INTERNACIONALES Y MOVILIDAD LABORAL

Factores claves que impactan el sistema de pago de asignaciones internacionales y movilidad laboral

Tipos de Asignación de las asignaciones internacionales y movilidad laboral

Opciones de administración de las compensaciones.

Elementos de la asignación de las asignaciones internacionales y movilidad laboral

Asignaciones compensatorias.

Beneficios.

Ayuda al cónyuge

Ayudas y pagos por traslado y localización

Métodos de pago

Conclusiones para la opción de las asignaciones internacionales y movilidad laboral

Nuevas tendencias en las asignaciones internacionales y movilidad laboral

CAPÍTULO 17

BENEFICIOS

Objetivos de los beneficios
Políticas de beneficios
Tipos de beneficios
Beneficios de seguridad personal
Beneficio por necesidades personales
Beneficios que mejoran la calidad o estándar de vida

CAPÍTULO 18 COMUNICACIÓN DE LAS COMPENSACIONES

Elementos críticos de la comunicación
Etapas para la comunicación sistemática de las compensaciones
Conclusión

CAPÍTULO 19 FUSIONES Y ADQUISICIONES

Tipos de fusiones y adquisiciones
Modelo de Integración de dos o más organizaciones
Fases del desarrollo de un sistema integrado: Compensaciones y Beneficios
Impacto de las organizaciones sindicales en las Fusiones & Adquisiciones
Reflexiones finales

CAPÍTULO 20 GESTIÓN DEL TALENTO

¿Qué es el talento?
Elementos de la gestión del talento
Fases para confeccionar los planes de sucesión
Elementos de la gestión del talento
Sistemas de gestión del talento

CAPÍTULO 21 GESTIÓN DE OPERADORES

Historia de las denominaciones
Principio de equidad interna y valuación de cargos
Valuación de cargos
Metodología VALOP
Principio de competitividad externa

Política de competitividad externa
Encuestas de compensaciones
Principio pago por rendimiento
Implementación de los planes Scalon y Rucker
Fases de desarrollo de un bono de productividad
Carrera organizacional para operadores
Comunicación

CAPÍTULO 22 LA FELICIDAD

Hitos en la felicidad
¿Qué es la felicidad?
Motivaciones intrínsecas y extrínsecas
Mitos de la felicidad
Niveles de felicidad
Inteligencia espiritual
Los 13 pilares de la felicidad
Felicidad en el trabajo
Referencias bibliográficas capítulo La felicidad

Anexos
Acrónimos
Términos en inglés
Bibliografía

Cómo acceder a este libro digital a través de Thomson Reuters Proview

www.librotecnia.cl