

## Curso de Diseño, Desarrollo e Implantación de Tabuladores de Sueldos

### Dirigido a:

Responsables del área de administración de compensaciones en la empresa, directivos y/o gerentes de las áreas de Recursos Humanos, generación de nómina, remuneraciones al personal y en general a todos los estudiantes y/o empresarios interesados en conocer la forma en que debe generarse un tabulador de sueldos para la empresa, con base en un procedimiento científico y que garantice la equidad de las percepciones a fijarse para cada puesto y/o nivel jerárquico que forme parte de una estructura organizacional.

### Requisitos:

Se recomienda tener conocimientos básicos de administración general (proceso administrativo), estructuras organizacionales y contar con la Ley Federal del Trabajo.

### Temario

---

#### MODULO 1: ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES EMPRESARIALES

- La necesidad de un especialista en el área de compensaciones
- Parámetros para fijar las compensaciones
- Fundamento legal de las compensaciones y tipos de compensaciones de acuerdo con la LFT
- La importancia de la compensación para el trabajador
- Teorías de la compensación
  - o Teoría del intercambio
  - o Teoría de la equidad
  - o Teoría de la expectativa
  - o Teoría de la expectativa de X valor
  - o El dinero como incentivo
  - o El dinero como elemento reforzador

#### MODULO 2: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS CON ENFOQUE EN LA COMPENSACIÓN

- Objetivo
- Concepto de Descripción de Puestos
- Etapas
- Necesidad legal
- Necesidad empresarial
- Cómo se obtiene la información
- Tipos de Descripciones
- Estructuración de la Descripción del Puesto
- Factores cuantitativos de análisis de puestos
- Ejemplos de formatos

#### MODULO 3: VALUACIÓN DE PUESTOS

- Métodos de valuación cualitativos
  - o Método de jerarquización
  - o Método de categorías predeterminadas o de clasificación por grados
  - o Modelo de alineación
- Métodos de valuación cuantitativos
  - o Método de comparación de factores
  - o Metodología de escalas tipo HAY
  - o Modelo de Puntos

#### MODULO 4: ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

- Administración de Sueldos y Salarios
  - o Equidad interna
  - o El mercado de trabajo
  - o Las encuestas de sueldos, salarios y prestaciones
  - o La regresión lineal simple en la medición del mercado
  - o El análisis multivariado en la medición del mercado
  - o Definición de compensaciones a Directores
  - o Costo de Vida
  - o Definición y posicionamiento de las políticas de pago
  
- Desarrollo y creación del Tabulador Salarial de la Empresa
  - o Establecimiento de niveles
  - o Apertura del tabulador
  - o Determinación de sueldos

#### MODULO 5: COMPENSACIONES ADICIONALES AL SALARIO

- Prestaciones y beneficios
  - o Obligatorias por ley
  - o Con propósitos de motivación
  - o Con propósitos de competitividad en el mercado
  - o Alineación de las prestaciones con la misión y visión del negocio
  
- Evaluación del Desempeño
  - o Compensaciones basadas en el puesto
  - o Compensaciones basadas en el desempeño
  - o Control de Costos



Las empresas de clase mundial deben rechazar el viejo adagio de que la gente es el mejor activo de una compañía. No toda la gente lo es, **sólo los más aptos y capacitados son su mejor activo**. Los que crean compañías destacadas entienden que el último obstáculo no son los mercados, ni la tecnología, ni la competencia, ni los productos, es antes que todo **la capacidad de conseguir, desarrollar y retener suficientes individuos capaces**.

- Jim Collins en *Empresas que sobresalen* -

**Duración :** 20 horas