

Contenido

CAPÍTULO 1	
Administración de las compensaciones empresariales	3
Compensaciones empresariales (CE)	6
Definición	6
Evolución histórica	7
Administración de las compensaciones empresariales (ACE)	9
Parámetros para fijar las CE	13
Preguntas y temas de repaso	16
CAPÍTULO 2	
Análisis y descripción del puesto de trabajo	19
Terminología básica	20
Análisis del puesto en la ACE	23
Objetivo	23
Definición	23
Etapas	24
Métodos cuantitativos de análisis de puestos	47
Descripción del puesto de trabajo	53
Preguntas y temas de repaso	60
CAPÍTULO 3	
Valoración de los puestos de trabajo	63
Valoración del puesto	65
Definición	65
Evolución histórica	65
El comité de valoración	67
Métodos de valoración	68
Preguntas y temas de repaso	70
CAPÍTULO 4	
Métodos de valoración cualitativos	73
Método de jerarquización	75
Método de categorías predeterminadas o de clasificación por grados	81
Elaboración del manual de escala de clasificación	81
Determinar las categorías	83
Describir o definir las categorías	84
Consideraciones generales a tener en cuenta en la determinación de las categorías	85
Aplicación del manual de escala de clasificación	88
Preguntas y temas de repaso	89

CAPÍTULO 5

Métodos de valoración cuantitativos

93

Método de puntos por factor (*point rating*)

94

Elaboración del manual de valoración

97

La valoración final de los puestos

131

Método de comparación de factores

133

Determinación y definición de los factores a utilizar

134

Selección de los puestos clave

135

Clasificación de los puestos clave por factor

136

Distribución de los sueldos de los puestos clave por factores

137

Comparación de los seis grupos de clasificaciones; creación de la escala de comparación de puestos

140

Elaboración de la escala de valoración por factores

141

Aplicación de la escala de valoración por factores

143

Método de perfiles y escalas guías de HAY

144

Factores y subfactores de evaluación

145

Procedimientos para la aplicación del método de perfiles y escalas guías

151

Reglas de juego PARA el comité de valoración

152

Asignaciones de punto y manejo de tablas para valorar los factores

153

Uso de las tablas para la asignación de puntos

154

Anotaciones al método de perfiles y guías de HAY

157

Método TotalValue

157

Necesidad de una nueva opción de análisis

160

Características del enfoque y aplicaciones

161

Personalización del sistema

166

Cuantificación y puesta en práctica

168

Preguntas y temas de repaso

169

CAPÍTULO 6

Estimación de las compensaciones para los sistemas basados en el puesto

173

Finalidad del salario base en el sistema general de compensación o retribuciones

175

La determinación de la estructura de salarios básicos de acuerdo con el sistema de valoración de puestos

178

¿Cómo escoger el sueldo básico actual representativo por cada puesto de trabajo?

180

Procedimiento estadístico de la regresión lineal

183

Tipos de escala

196

Correcciones de valores fuera de proporción

213

Preguntas y temas de repaso

213

CAPÍTULO 7

Factores compensatorios basados en el rendimiento

217

Dinero, motivación y comportamiento

219

Evaluación histórica

222

Incentivos y remuneración por rendimiento

223

Tipos de incentivos

224

Según cobertura

224

Según la base de liquidación y tipos de pago	234
Según la frecuencia de pago	240
Según configuración líneas de salario garantizado	
incentivo rendimiento	242
Fijación de las normas de desempeño	249
Fijación de estándares	249
Variaciones en la precisión de las normas	260
Riesgos del sistema de incentivos	262
Beneficios potenciales de los incentivos salariales	264
La remuneración por méritos	266
Preguntas y temas de repaso	267

CAPÍTULO 8

Programación y evaluación del desempeño	271
Definición	274
El desempeño y los incentivos o los incrementos por mérito	277
¿Evaluar sin planear?	279
¿Qué evaluar?	281
Factores que ayudan a obtener resultados positivos de	
la programación y evaluación del desempeño	283
¿Quiénes deben involucrarse en las evaluaciones?	284
Frecuencia de la evaluación	289
El método de evaluación por resultados	289
Otros métodos de evaluación menos usados, aplicables	
al sistema de compensación basado en la persona	297
Métodos de escalas gráficas	297
Métodos de comparación	300
Métodos de comprobación	301
Método HAY de evaluación del desempeño	304
Problemas del proceso de evaluación	306
La entrevista de evaluación	307
La entrevista de evaluación y la asignación del incentivo	
o los incrementos por mérito	309
Preguntas y temas de repaso	309

CAPÍTULO 9

Los beneficios o prestaciones en la organización	313
Crecimiento de los beneficios o prestaciones	314
Establecimiento de los objetivos y las estrategias	
de los beneficios	317
Integración con los objetivos de recursos humanos	320
Más flexibilidad y opciones entre los planes	321
Prestaciones comunes	323
La seguridad social	324
Los servicios de salud	329
Las pensiones	330
Las prestaciones familiares	339
Prestaciones adicionales	339
Seguros médicos	339
Permisos remunerados	340
Planes de prejubilación	341

Seguros de vida	341
Seguros por incapacidad laboral a largo plazo	341
Otros servicios	341
Preguntas y temas de repaso	344

CAPÍTULO 10

El mercado laboral la encuesta salarial	347
El salario como precio y competitividad	348
El modelo del mercado laboral	348
Factores con los que cuenta una organización para ser competitiva en el mercado laboral	350
¿Cómo definir el mercado laboral en el cual compite la empresa?	352
La encuesta salarial	354
La preparación de la encuesta	355
¿Quién debe ser responsable de las encuestas en la organización?	357
¿Quiénes realizan encuestas?	357
Confidencialidad	358
Determinación de la muestra de la encuesta	358
Métodos de recolección de datos	361
Elaboración del instrumento de la encuesta	362
Análisis de los datos	365
Presentación de informes	372
Aplicación de los datos de la encuesta	373
Preguntas y temas de repaso	377

CAPÍTULO 11

Estrategia y sistema salarial o de compensaciones	381
Teorías acerca de los salarios	381
1. Teoría de la productividad marginal	381
2. Teoría de la negociación	383
3. Teoría del poder adquisitivo	385
4. La demanda y la oferta	384
Algunos conceptos acerca de los salarios	385
El concepto de salario vital	385
Costo de vida y ajustes de los salarios	386
Capacidad financiera de la empresa	388
Negociación salarial	389
Protección del salario	390
Estrategia salarial y estrategia organizacional	390
Las culturas laborales y el sistema salarial	392
1. La cultura funcional	393
2. La cultura del proceso	393
3. Cultura basada en el tiempo	394
Las tendencias de remuneración	397
Papel del área de recursos humanos en la gestión salarial	401
Las comunicaciones en la administración de las compensaciones salariales	401