

Educación
CONTINUA

UVM

DIPLOMADO

Gestión Estratégica de Compensaciones y Beneficios

Aula Virtual | 112 horas

Objetivo

- Adquirir los conocimientos y herramientas necesarias para la Administración de las Compensaciones y beneficios, permitan impactar en la retención del personal y en generar una mayor rentabilidad a la Empresa.

Antecedentes

- El participante conocerá técnicas globales y mejores prácticas de Gestión Estratégica de Compensación y Beneficios, lo cual le permitirá posicionarse como socio estratégico en su organización.

Beneficios

- Conocer metodologías y herramientas que le permitan:
- Actualizar los conocimientos en Sistemas de Compensación y Beneficios
- Aplicar las nuevas metodologías globales para lograr una competitividad salarial
- Optimizar la equidad interna en materia de compensaciones y beneficios
- Contar con las herramientas para incrementar la retención del personal
- Convertirse en un asesor especializado en materia de compensaciones para su Empresa

Este curso esta dirigido a ...

- Personal de RH y/o del área de Compensaciones

Requisitos para tomar el curso

- Contar con al menos 1 año de experiencia en el área de Recursos Humanos o desempeñando funciones en la gestión de compensaciones.

MÓDULOS

01 Presupuesto de RH

Conocer los elementos básicos para determinar los presupuestos de RH y las razones financieras básicas para poder administrar las compensaciones y beneficios en la Empresa.

1. Contexto de la Empresa
2. Estructura organizacional necesaria
3. Headcount (Cantidad de personal requerida)
4. Presupuesto base "0"
5. Razones financieras básicas relacionadas
6. Indicadores macroeconómicos que impactan a la Empresa
7. Impacto del plan de compensaciones a la estrategia
8. Presentación del presupuesto a la Dirección

02 El modelo de Compensación Integral

Comprender las bases para poder determinar un sistema de compensaciones y beneficios, así como poder elegir cual sistema de compensación puedan aplicar a su Empresa.

1. Bases para el establecimiento de un modelo de compensación
2. Objetivos estratégicos de una política de compensaciones y beneficios
3. Políticas de administración salarial dentro de la estructura
4. Herramientas para evaluar la competitividad externa
5. Las encuestas de compensación y beneficios
6. Análisis de la Competitividad externa
7. ¿Qué tipo de encuestas aplicar?
8. Análisis de resultados de la encuesta
9. Tipos de Sistemas de Compensación
10. Elementos de la compensación y medidas estadísticas
11. Proceso de compensaciones
12. Ejercicio práctico sobre competitividad externa

MÓDULOS

03 Bases para el establecimiento de la remuneración

Realizar una descripción, un perfil y una valuación de puestos, de acuerdo al modelo que considere adecuado para su Organización.

Parte I.- La descripción del puesto

1. Clarificación de puestos
2. Descripción de puestos por proceso, por función y por competencias
3. Perfil de Puestos
4. Matriz de Competencias
 - Competencias Técnicas
 - Competencias De Management
 - Competencias Transversales
 - Competencias Básicas, Core, Cordiales y Organizacionales
5. Niveles y grados de dominio
6. Puntos Clave para el diseño de una descripción de puesto
7. Caso práctico sobre descripción de puestos.

Parte II.- Sistemas de valuación de puestos

1. Introducción a los sistemas de evaluación de puestos
2. Sistemas básicos y sistemas nuevos de valuación
3. ¿Conviene contratar a un consultor externo?
4. Ranking de puestos y mapa de puestos,
5. Caso práctico sobre Valuación de puestos

04 La Equidad interna

Dominar las herramientas para administrar las compensaciones y beneficios en su Empresa, así como la normatividad y el tabulador necesarios para su gestión y control.

1. Análisis de la equidad interna
2. La estructura Organizacional equilibrada
3. Familias de Puestos
4. Grids
5. Elaboración de la Política de Compensaciones y Beneficios
6. Construcción del Tabulador interno
7. Administración de la Compensación
8. Compensaciones y Beneficios normativos
9. Compensaciones y Beneficios Opcionales
10. Mejores prácticas de otras empresas en el entorno
11. Diseño del Sistema de Compensaciones y Beneficios de su Empresa

MÓDULOS

05 Sistemas de Compensación variable

Conocer los diferentes tipos de sistemas de compensación variable y podrá elaborar el suyo propio de acuerdo a la estrategia de su Organización.

1. Tipos de Sistemas de compensación variable
2. Características y beneficios de un Plan de compensación variable
3. Tipos de Bonos y consideraciones
4. El plan de incentivos
5. Caso práctico sobre estructura de compensaciones.
 - Decisiones a tomar sobre el diseño
 - Decisión 1: Objetivo de compensación.
 - Decisión 2: Elegibilidad.
 - Decisión 3: Niveles de pago.
 - Decisión 4: Mix de la compensación.
 - Decisión 5: Apalancamiento.
 - Decisión 6: Indicadores de desempeño.
 - Decisión 7: Mecánica del plan.
 - Decisión 8: Objetivos de desempeño.
 - Decisión 9: Frecuencia de pago.
 - Decisión 10: Políticas de administración
6. Gráficos e indicadores.
7. Elaboración de un Sistema de compensación Variable

06 Cumplimiento y aprovechamiento normativo de la Compensación

Conocer las obligaciones y beneficios que se pueden obtener en base al cumplimiento normativo de un Programa de Compensaciones y beneficios.

1. Estructura de la nómina y su composición
2. Obligaciones y beneficios del IMSS
3. Obligaciones y beneficios del INFONAVIT
4. Elementos generales de Sueldos
5. Elementos generales de Salarios
6. Obligaciones y beneficios de los impuestos Federales
7. Cálculo de liquidaciones, finiquitos
8. Elementos generales del Outsourcing
9. Deducciones y excepciones
10. Beneficios fiscales de un programa de Compensación

MÓDULOS

07

Herramientas complementarias para la Compensación

Contar con diversas herramientas que le apoyarán en la administración de las compensaciones y beneficios al personal, impactando en la competitividad de la Empresa.

1. La retención del Personal
2. El sistema de Evaluación al Desempeño por competencias
 - Formato Cuantitativo
 - Formato Cualitativo
 - Evaluación de 45°, 95°, 180°, 360° y 540°
3. El Plan de Carrera
4. La matriz de 9 cajas
5. Altos Potenciales
6. Programas de transparencia
7. Programas de retención de personal
8. GAP y FODA del Individuo
9. KPI's
10. Indicadores y evidencias
11. Contribución individual y contribución en equipo
12. Compensación no atada a la remuneración
13. El Rol del Jefe/Líder en la compensación

Beneficios de estudiar un diplomado



Temas actualizados y de vanguardia

Con gran capacidad de actualización y reinención al ser de una duración más corta que otros posgrados, un diplomado te ofrece una capacitación enfocada en temas relevantes y de alta demanda para el mercado laboral.



Capitaliza lo aprendido

El alto enfoque práctico y estratégico de un Diplomado hace que cada módulo sea aplicable desde el primer día en tus actividades profesionales y desarrollo personal.



Mejora tus oportunidades laborales

Enriquece tu CV especializándote y posíciónate como el mejor candidato.



Networking

No solo compartirás salón de clases con buenos compañeros, también con excelentes profesionistas con los que podrás compartir puntos de vista, tips e incluso oportunidades de negocio.



Profesores con más 15 años en experiencia profesional

Toma clases de la mano de expertos en su disciplina con amplia experiencia compartiendo su conocimiento y trabajando en las mejores empresas nacionales e internacionales.

Beneficios de estudiar un diplomado



Duración

La duración promedio de un Diplomado o Certificación es de 4 a 6 meses, así podrás aplicar lo aprendido muy rápidamente y seguir creciendo profesionalmente.



Diploma

Todos nuestros Diplomados y Certificaciones tienen validez curricular.



Beneficios de la modalidad presencial

- Sesiones los fines de semana:
Despreocúpate por hacer un hueco en tu agenda, toma clases los sábados dos veces por mes. Así tendrás más tiempo disponible para tus actividades.

**Educación
CONTINUA** | **UVM**

uvm.mx