

Módulo de Gestión de la Compensación



Generalidades

Este módulo incluye los procesos necesarios para definir un sistema técnico y objetivo de valoración y clasificación de puestos, sobre el cual se pueda establecer un tabulador salarial que tome en cuenta la tendencia del mercado dentro del cual se compite por capital humano.

El sistema cuenta con todos los elementos necesarios para definir los factores y grados de valoración, registrar los puntajes de valor, registrar información salarial proveniente de encuestas de mercado y diseñar un tabulador salarial en base a todo lo anterior. Asimismo, permite generar informes analíticas de costos y posicionamiento del personal respecto al tabulador definido.

Componentes Principales

Valuación de Puestos

La valuación de puestos se puede realizar mediante tres modalidades disponibles:

Valuación Guiada: En esta modalidad, el usuario es guiado por cada factor del esquema de valoración de puestos, así como los diferentes grados de magnitud.

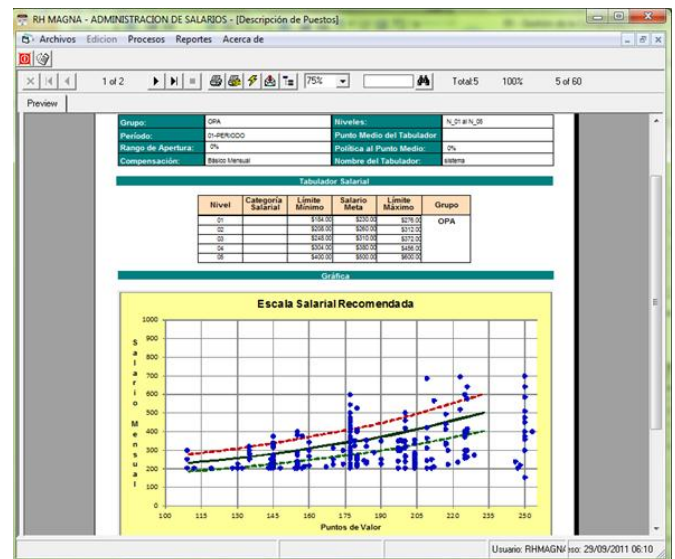
Valuación Rápida: En esta modalidad, aquellas personas que ya están familiarizadas con los factores y grados de valoración, proceden directamente a registrar la valoración del puesto para cada factor.

Copia de Valuación: En caso existan puestos funcionales muy similares, se puede simplificar al máximo el proceso de valoración, simplemente copiando una valoración ya realizada a otro cargo.

En todo momento, se puede desplegar la descripción del puesto para facilidad de valoración (se requiere de la existencia del módulo de organización para el funcionamiento de este módulo).

Mercado Salarial

Este proceso permite registrar la información que se disponga proveniente de encuestas salariales de mercado. La información se registra por nivel de clasificación y en función de promedios, P25, P50 y P75. También se puede ingresar información individualizada para puestos cuya remuneración es mayormente variable y se desean hacer comparaciones puntuales.



DESISA Soft El Salvador
Col. Campestre,
Ave. Víctor Manuel Mejía
Lara # 10, San Salvador.
Tel.: (503) 2263-9025

corporativo@desisasoft.com
www.desisasoft.com

DESISA Soft Costa Rica
De la antigua oficina de
Amnet San Pedro, 250m sur,
Edif. Santa Elena, Ofic. 1 y 2.
Tel.: (506) 281-0159
MPG, S.A.

DESISA Soft Nicaragua
Bosques de Altamira No. 53.
Distribuidora Vicky 2c arriba
1 c al lago, Managua.
Tel.: (505) 2278-2538
ICEMV, S.A.

DESISA Soft Honduras
Blv. Morazán, Edificio Los
Jarros, 4° piso # 402,
Tegucigalpa.
Tel.: (504) 9970-3908



DESISA Soft El Salvador
Col. Campestre,
Ave. Víctor Manuel Mejía
Lara # 10, San Salvador.
Tel.: (503) 2263-9025

corporativo@desisasoft.com
www.desisasoft.com

DESISA Soft Costa Rica
De la antigua oficina de
Amnet San Pedro, 250m sur,
Edif. Santa Elena, Ofic. 1 y 2.
Tel.: (506) 281-0159
MPG, S.A.

DESISA Soft Nicaragua
Bosques de Altamira No. 53.
Distribuidora Vicky 2c arriba
1 c al lago, Managua.
Tel.: (505) 2278-2538
ICEMV. S.A.

DESISA Soft Honduras
Blv. Morazán, Edificio Los
Jarros, 4° piso # 402,
Tegucigalpa.
Tel.: (504) 9970-3908

Tabuladores Salariales

Este proceso permite definir las políticas de diseño del tabulador salarial, a partir de la información del mercado salarial disponible. Las políticas permiten establecer tabuladores con diferentes características para cada grupo ocupacional dentro de la empresa. Asimismo, es posible definir diversos tabuladores de prueba para fines de simulación, manteniendo siempre un tabulador oficial vigente.

Políticas de Implementación

Para fines de implementar el tabulador definido, se pueden definir diferentes políticas que conjugan las variables de posicionamiento del empleado, tamaño de la brecha salarial, mínimos y máximos de aumento, entre otros. Esto permite generar reportes de costos en variedad de opciones, lo cual facilita la toma de decisiones.

Reportes Representativos

Valoración de Puestos: Registro de la valoración y clasificación de los puestos, detallando los grados asignados para cada factor de valoración, puntaje total, nivel de clasificación, entre otros.

Mercado Salarial: Curvas de mercado salarial comparadas contra las curvas salariales internas incluyendo los principales percentiles, a manera de evaluar la situación de competitividad externa.

Tabuladores Salariales: Diagramas de dispersión y curvas representando el mínimo, medio y máximo salarial del tabulador, mostrando visualmente la posición del salario de los colaboradores respecto a dicho tabulador.

Costos de Implementación: Detalle de costos por desviaciones salariales respecto al punto medio y mínimo salariales del tabulador, número de personas en situación de ajuste, entre otros.

Nivel	Categoría	Grupo	Mínimo	Medio	Máximo
01	SFA	184	184	220	276
02	SFA	208	208	260	312
03	SFA	240	240	310	372
04	SFA	304	304	380	468
05	SFA	408	408	500	600
06	SFA	480	480	610	732
07	SFA	584	584	740	888
08	SFA	720	720	880	1080
09	SFA	900	900	1100	1320
10	SFA	1120	1120	1380	1680
11	ELC	254	254	300	356
12	ELC	300	300	350	400
13	ELC	352	352	410	472
14	ELC	408	408	470	544
15	ELC	480	480	550	630
16	DR	724	724	850	1004
17	DR	900	900	1050	1230
18	DR	0	0	0	0
19	DR	0	0	0	0
20	DR	0	0	0	0

