

de la Retribución

El principal objetivo de la Gestión de la Retribución en las organizaciones es garantizar que se paga a todos los empleados de la organización de acuerdo con las políticas establecidas, teniendo en cuenta tanto el valor en el mercado de un puesto, como su valor interno y productividad así como la estrategia corporativa.

Profesional de RRHH

Gestión de las estructuras salariales

- Configuración de las estructuras salariales.
- Gestionar varias estructuras salariales según ubicación geográfica o por unidad de negocio.
- Crear automáticamente bandas salariales o niveles de progresión en los parámetros (variables de entrada) especificados por el usuario.

Establecer una estrategia de la retribución

- Asignación de valores de mercado para asociar un valor final a un puesto interno.
- Análisis de los datos del estudio salarial.
- Permitir a un usuario que actualice las estructuras existentes para reflejar las nuevas condiciones de mercado.

Asignación de valores de mercado

Estudio de Mercado

Fuentes de los estudios

- Incorporar y mantener los estudios de mercado



Portal del Empleado/Responsable

Responsables

- Aprobación de las Solicitudes de vacaciones de los empleados.
- Seguimiento del tiempo teórico de sus empleados.
Seguimiento y control de ausencias.

Acerca al empleado a las gestiones administrativas

Empleados

- Paquete retributivo competitivo acorde con sus competencias y puesto.

Planificación y Administración de la compensación

- Planificación, revisión y aprobación del plan de compensación de sus empleados.