

Talentia Comp & Ben

Desarrolle una **Política Salarial** atractiva y competitiva

La remuneración es un factor atractivo y motivador para los empleados. Si se quiere que sea eficaz, debe ser justa y diferenciada. Controlar la masa salarial y al mismo tiempo permanecer en línea con los niveles que marca el mercado es un ejercicio de equilibrio. **Talentia Comp & Ben** no solo le proporciona la respuesta a esta ecuación, también contribuye a disminuir el tiempo necesario para implementar el proceso de revisión salarial.

“La retribución es uno de los factores más importante cuando se habla de la motivación de los colaboradores. Si se quiere que sea eficaz, debe ser justa y, al mismo tiempo, debe estar en línea con los objetivos fijados en la estrategia de la empresa”

Conserve su Talento

La Gestión del Talento y las habilidades requiere de unas políticas de compensación y beneficios justas y motivadoras. El reto consiste en mantener la capacidad de atracción de su empresa en un mercado altamente competitivo inmerso en una auténtica «guerra por el talento». La solución **Talentia Comp & Ben** le permite comparar sus paquetes salariales con otros del mercado y medir las diferencias para neutralizarlas.

Beneficios Talentia

- Personalice sus políticas de compensación
- Simule la repercusión de las políticas sobre la dotación presupuestaria
- Compare sus paquetes salariales frente a sus homólogos en el mercado
- Mida las brechas salariales para poder entenderlas y corregirlas



Analice

El módulo de Análisis Salarial le permite comparar sus estrategias de retribución con los datos del mercado. Para ello, puede suministrar información de su empresa a la solución **Talenti Comp & Ben** desde un archivo de Excel. Luego podrá elegir si quiere, o no, alinear su política de compensación al mercado, al rendimiento de sus empleados y/o al incremento salarial presupuestado (por porcentaje, cantidad, subgrupo).

Los beneficios ofrecidos en forma de stock options o paquetes retributivos deben ser controlados. Tales medidas representan importantes incentivos. Los empleados participantes tienen un interés directo en la evaluación positiva de los resultados de la empresa por parte de los mercados financieros. Por lo tanto, es una buena estrategia incluir un Plan de Stock Options en su política de compensación. No obstante, una vez los empleados se convierten en accionistas plenos, deben implementarse ciertas medidas (límites de descuento, periodos mínimos de retención por acción, periodos de tenencia). **Talenti Comp & Ben** le guiará a lo largo de todo este proceso.

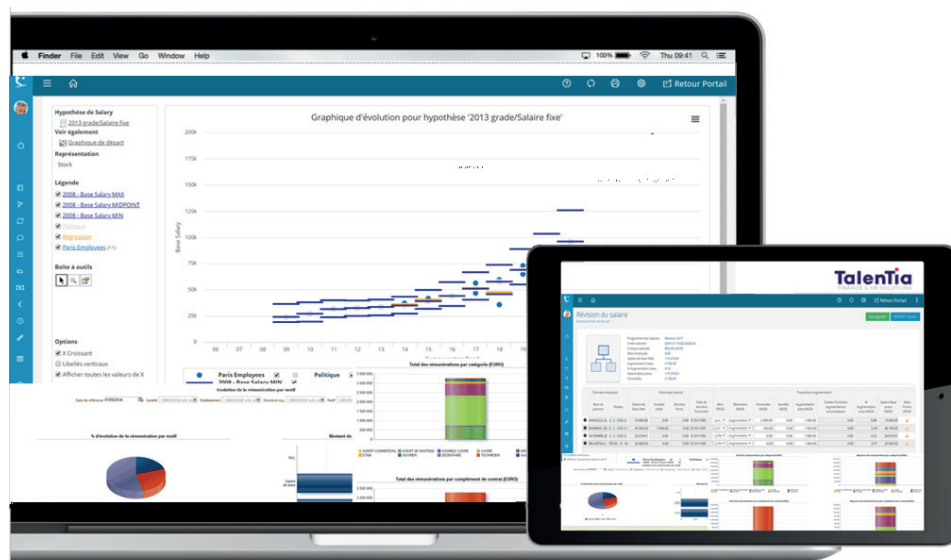
Una vez que se haya medido la brecha, el módulo de Revisión Salarial le permitirá definir un proceso para asignar las subidas y bonus dentro de la organización.

Revise

El módulo de Revisión Salarial ofrece al departamento de Recursos Humanos la oportunidad de diseñar un programa que permita la gestión de diversos tipos de retribución (fija, variable, primas, stock options) mediante un único proceso. Se asignan los criterios al programa de revisión (fechas, población objetivo, matriz de méritos). Antes de ponerlo en marcha, el departamento de RR. HH. puede usar un sistema de control de acceso para comprobar la veracidad de la información. El programa de revisión se ofrece entonces a los managers, que tendrán la opción de aprobar o no las sugerencias generadas por la matriz.

Puesta en Práctica

Una vez que su estrategia ha sido validada, se facilitará su puesta en marcha mediante la conexión con su software de gestión de nóminas. Toda la información se enviará directamente a éste.



Anticípese y proyecte los costes en su masa salarial

Tome decisiones fundamentadas

Enmarque su estrategia salarial en el contexto de su mercado