



**INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS**

**DEPENDENCIA:  
DIRECCIÓN GESTIÓN CAPITAL HUMANO**

**INFORME DE VIAJE AL EXTERIOR  
DEL 03 DE 07 AL 04 DE 07 DE 2017**

*“Administración de la Compensación”*

*Fecha: 17 de 07 de 2017*

	INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DIRECC. DE COOPERACION Y ASUNTOS INTERNACIONALES - DCAI -
2:53	07 AGO 2017
<i>Seidy Leitón Calderón</i>	
Recibido por: _____	

## **1. Ficha informativa:**

País y ciudad visitado: Nicaragua, Managua.

Fecha de la visita: 02 al 05 de julio del 2017.

Funcionario(s) de misión AyA: Luis Andrés Díaz Badilla, Wander Cubero Hurtado.

Motivo del viaje: Capacitación

Contacto en el lugar de misión: (*Yorleny Sánchez, Yorleny.Sanchez@Kornferry.com*)

### **1. Introducción**

Como parte de la intención de la Dirección de Capital Humano de capacitar a sus funcionarios en temas específicos y propios de la gestión del talento humano, se decidió aceptar la invitación de la empresa Hay Grup Korn Ferry, a participar del curso de Administración de la Compensación.

### **2. Objetivos**

#### **• General:**

- Contar con conceptos, herramientas y conocimientos necesarios para administrar la compensación de los funcionarios

#### **• Específicos:**

- Aprender a realizar los diagnósticos de Equidad Interna y de Competitividad Externa de la compensación de la gente de su organización.
- Conocer y gestionar las principales herramientas que se utilizan para la administración de la compensación.

### **3. Desarrollo del Informe**

- Antecedentes
- Agenda de la actividad
  - **Conceptos Generales:**
    - Objetivo de la Administración de la Compensación
    - Elementos que condicionan la Administración de la Compensación
    - Etapas a Seguir
    - Diagnóstico de compensación
  - **Análisis de la Equidad Interna:**
    - Para qué sirve
    - Proceso de la Equidad Interna
    - Cálculo de la línea de tendencia central
    - Resultados del análisis de Equidad Interna
  - **Análisis de Competitividad Frente al Mercado:**
    - Para qué sirve
    - Proceso de Competitividad

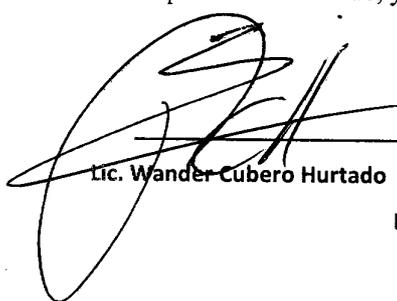
- Estudio de Salarios y Beneficios Hay Group
- **Aplicación de la Política de Administración de Sueldos:**
  - Política Salarial
  - Diseño de un Tabulador
  - Guía de Incremento
- **Caso Práctico**
- Desarrollo de la Agenda: Sesiones (Diarias)
  - **Día 1 (3 de julio 2017)**
    - Conceptos Generales.
    - Análisis de la Equidad Interna
    - Análisis de Competitividad Frente al Mercado
  - **Día 2 (4 de julio 2017)**
    - Aplicación de la Política de Administración de Sueldos
    - Caso Práctico
- Visitas realizadas
  - La capacitación no contemplaba visitas

#### 4. Conclusiones /acuerdos/Recomendaciones

- Es necesario revisar el modelo de compensación salarial existente de AyA.
- Es importante considerar incluir el concepto de salario emocional, dentro de la gestión de AyA.

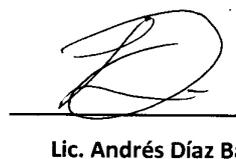
#### 5. Observaciones

- La compensación salarial, es un factor determinante en la eficacia, eficiencia y productividad de una organización.
- Debe existir una mejor medición del desempeño, de tal forma que se pueda compensar al personal destacado, ya sea un reconocimiento económico o emocional.



Lic. Wander Cubero Hurtado

Dirección Gestión Capital Humano



Lic. Andrés Díaz Badilla