



Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Introducción a las
compensaciones

Semana 7



Cuando los empleados se sienten satisfechos, motivados y trabajan de manera productiva y eficiente, es gracias a las compensaciones laborales que brinda la empresa. Estas motivan a que el trabajador demuestre sus talentos, aptitudes y habilidades, logrando los objetivos profesionales y laborales en función de la empresa. Como líder de recursos humanos o responsable de alguna área, debes tomar en cuenta que la parte económica no es lo más importante para el ser humano. Si haces lo que te apasiona, esto te ayudará a desarrollarte y ser de los más destacados, por consiguiente, obtendrás los mejores reconocimientos económicos y humanos.



La función de las compensaciones

Buscando atraer y mantener a las mejores personas para un puesto, las organizaciones deben ser cuidadosas en generar un sistema de compensaciones atractivo.

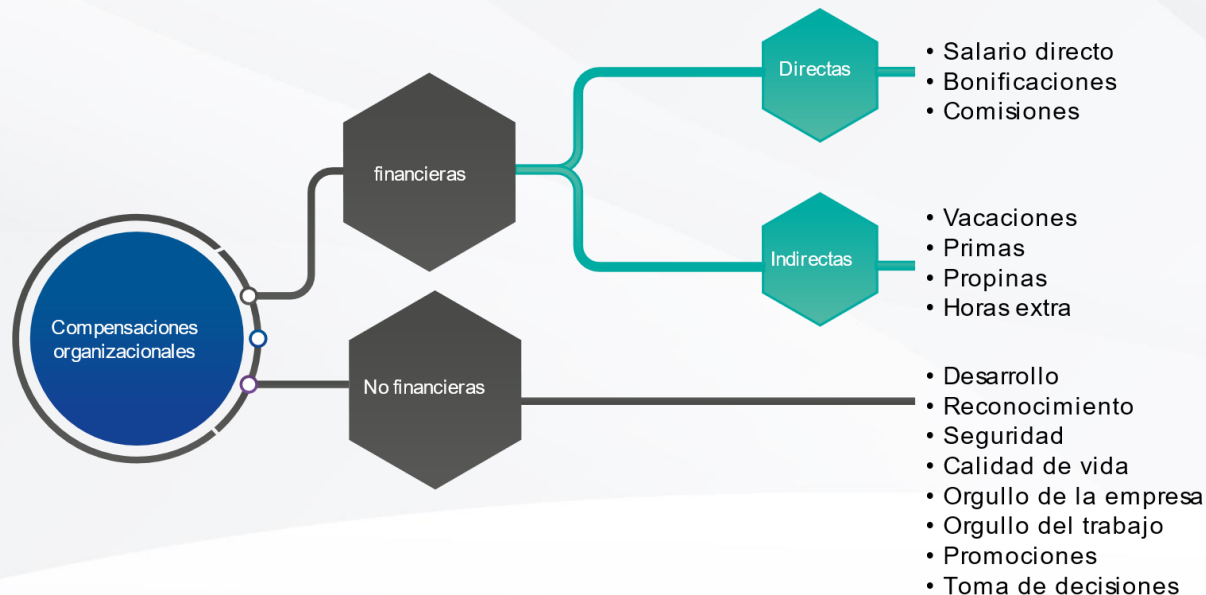
Un sistema de compensaciones se integra por los siguientes elementos:



La función de las compensaciones

Existen dos tipos de compensaciones, las financieras y no financieras, integrándose de la siguiente forma.

Compensaciones financieras y no financieras



¿Qué se debe considerar para realizar una remuneración?

La tarea básica de la función de compensaciones es diseñar esquemas que sean competitivos para la atracción de talento y para el cumplimiento de metas.

Objetivo y enfoque del área de compensaciones

Objetivo de compensaciones				
Asegurar que cada empleado reciba un pago equitativo en términos de su propio esfuerzo y resultados, en comparación con otros trabajadores				
Motivación del personal	Compromiso del personal	Control de costos	Tratamiento justo de colaboradores	Cumplimiento de la legislación



De acuerdo con Desler (2015), las preguntas que debes plantear para el desarrollo de una estrategia de recompensa justa son las siguientes:

¿Qué debe hacer la empresa para cumplir con su misión o alcanzar la posición competitiva que busca?

¿Cuáles son las conductas o acciones de los empleados que se necesitan para implementar con éxito esta estrategia competitiva?

¿Cuáles programas de remuneración se deben utilizar para reforzar dichas conductas?

¿Cuáles requisitos medibles debe cubrir cada programa de remuneración para considerar que tiene éxito al cumplir sus propósitos?

¿Qué tan bien cubren tales requisitos los programas de remuneración actual?



Los puntos que se deben revisar como líder de recursos humanos en un sistema de remuneración o compensación variable son los siguientes:



Se deben considerar los siguientes aspectos en función de compensaciones con enfoque estratégico de negocio.



El sistema de compensación tiene un doble sentido.



Higiénico:

Como satisfactor de necesidades básicas.



Motivante:

En relación al logro de metas y el reconocimiento asociado a ello.



Beneficios del esquema de compensaciones

Los beneficios que una compañía puede obtener con un adecuado sistema de remuneración económico y personal son los siguientes:



Contar con personal calificado.



Retención de talento.



Reconocer el desempeño del personal.



Contribuye con la estabilidad del clima organizacional.



Estimula la mejora de indicadores de negocio.



Esquema de pago de acuerdo a la Ley

En México el sistema de remuneración está basado en lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su capítulo VI, en donde se detalla lo siguiente:

Art. 84

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

Art. 85

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Art. 86

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.



Reflexiona sobre las siguientes preguntas.

- ¿Qué se debe considerar para realizar una remuneración?
- ¿Cuáles programas de remuneración se deben utilizar para reforzar dichas conductas?
- ¿Cuáles requisitos medibles debe cubrir cada programa de remuneración para considerar que tiene éxito al cumplir sus propósitos?



Cuando se habla de compensaciones, se tiene que hablar de la compensación total dividida en pagos en efectivo, beneficios y prestaciones.

Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de comprender la importancia de contar con un esquema de compensaciones en las empresas y conocer los beneficios que estas pueden tener.



Referencias bibliográficas

- Desler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). México: Pearson.





Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Compensación variable

Semana 7



La compensación variable es una opción que como su nombre lo dice, varía dependiendo del cumplimiento de ciertas metas que son definidas por la organización para cada uno de los puestos, de acuerdo a su contribución o funciones que desempeñan.

Esta compensación, por lo general, depende del resultado que alcance la empresa en los periodos establecidos y van en beneficio del empleado, siempre y cuando este cumpla con sus indicadores establecidos.

La compensación variable también puede ser determinada, ya sea por cumplimiento individual o por cumplimiento de trabajo en equipo.



Concepto de compensación variable

El diseño de las compensaciones variables puede cambiar, pero el objetivo que se busca es que los empleados se conviertan en aliados para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Algunos de los programas de compensación variable que se pueden encontrar en las organizaciones son los incentivos, comisiones, bonos de productividad y utilidades.



Incentivos laborales

Los incentivos suelen diferenciarse del salario por constituir pagos adicionales, los cuales pueden ser otorgados de manera individual, grupal o general a todos los trabajadores de la organización. Por ejemplo, el reparto de utilidades, en el cual se otorga un porcentaje equitativo para todos. Los incentivos individuales, en cambio, se otorgan de acuerdo a ciertos criterios, los cuales deben ser especificados dentro de las políticas organizacionales.



De acuerdo con Chiavenato (2018), quienes identifican los requerimientos que debe reunir todo plan de incentivos para ser exitoso, deben tomar en cuenta los siguientes factores:

El valor agregado del resultado logrado a la organización.

Los empleados deben considerar que el programa es justo.

Las metas establecidas deben ser alcanzables.

El esquema debe ser sencillo de entender y comprensible.

Asegurarse de que todos los empleados conozcan cuáles son las metas y cuáles serán las recompensas logradas.



Comisiones y bonos de productividad

La diferencia de un incentivo a una comisión es que esta última no forma parte de la base para el cálculo de los diferentes conceptos de la nómina, como lo son las prestaciones sociales.

Algunas variables que influyen en el cálculo de los porcentajes de comisiones son las siguientes:



Bonos de productividad

Como compensación variable también se cuenta con los bonos de productividad y el reparto de utilidades.

Los bonos de productividad, por lo general, son considerados con base en resultados para objetivos de un plazo más largo, los cuales pueden ir alambrados a metas más altas.



Beneficios para la empresa

Mayor motivación de empleados.

Costos sobre la compensación variables vs el salario base que es fijo.

Se pagan solo si se cumplen las metas.

Incentivación del trabajo en equipo, cuando existe un trabajo en equipo.

Distribución del éxito entre quienes lo generaron.



Conforme a lo visto en el tema, desarrolla un caso laboral donde el líder de Recursos Humanos brinde información sobre los incentivos, comisiones y bonos a los colaboradores del departamento de ventas de una agencia automotriz.

Para ello, debes investigar en fuentes confiables los incentivos, comisiones y bonos que brinda una agencia automotriz.



Contar con una compensación acorde a las responsabilidades que tienen los trabajadores en la empresa, y esta, a su vez, se encuentre acorde al mercado, ayudará a que los trabajadores tengan un mayor nivel de concentración en sus actividades laborales.

Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de comprender qué es una compensación variable y cuál es la diferencia entre incentivos y comisiones.

Por último, identificar cuáles son los beneficios para la empresa, de contar con un esquema de compensación variable.



Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones* (10ª ed.). México: McGraw-Hill.





Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Evaluación del desempeño

Semana 7



La evaluación del desempeño permite definir acciones específicas que le ayuden al trabajador a desarrollar mejor las competencias de su puesto, o bien, la de alguno superior, y así, generar crecimiento en la empresa.

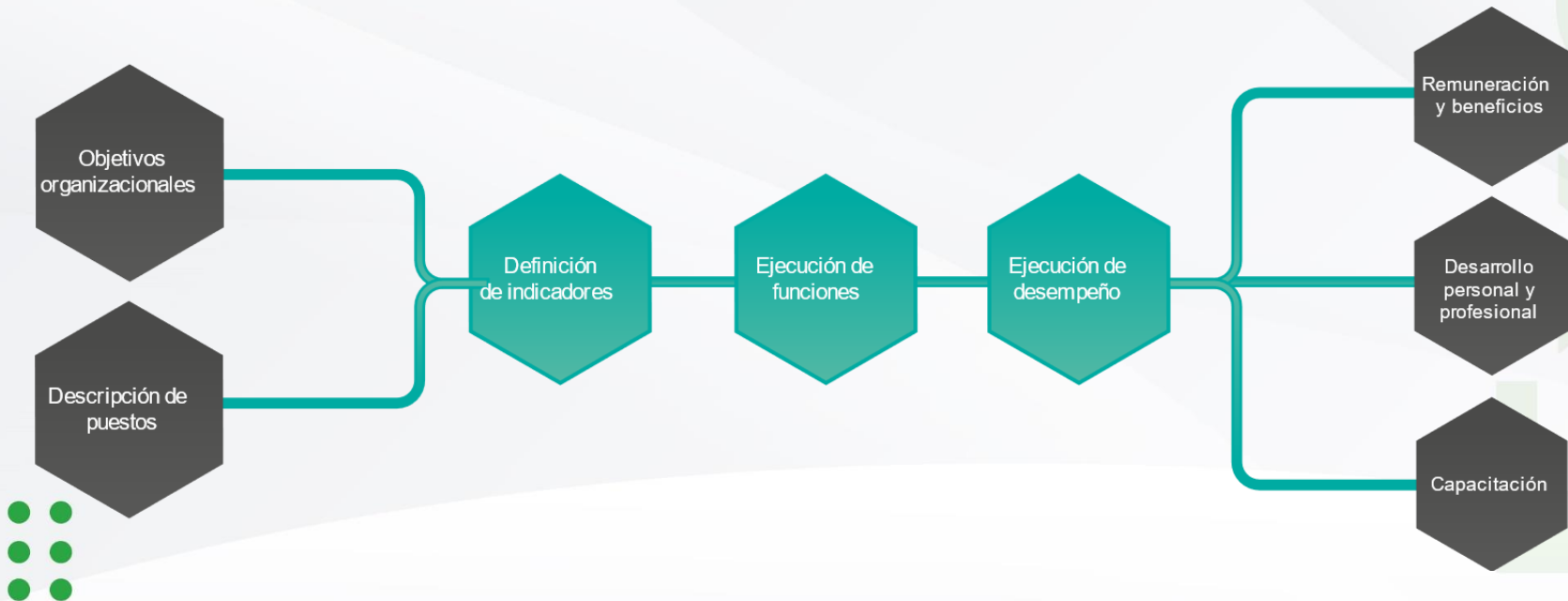
En una empresa no solo se deben planear los recursos económicos, también es necesario visualizar la forma en la que el talento contribuirá al logro de los mismos.

Una empresa debe asegurar que sus objetivos a corto, mediano y largo plazo se logren. Para esto, es fundamental evaluar el desempeño de cada colaborador a fin de dar cumplimiento a ello.



Conceptos y objetivos de la evaluación del desempeño

La evaluación nos permitirá trabajar con los empleados en otras áreas de recursos humanos, como lo son la remuneración y beneficios, el desarrollo personal y profesional, y la capacitación de cada empleado.



Tendencias y forma de evaluar el desempeño

Cuando en la organización realizan evaluación de desempeño se pueden encontrar con mejoras, tanto para las personas, como para la organización. A continuación, se mencionan algunas.

Detectar mejoras para la organización.

Descubrir personas clave para la organización.

Descubrir que los colaboradores quieren hacer otra cosa.

Motivar a las personas al comunicarles un desempeño favorable e involucrarlas en los objetivos de la empresa.

Encontrar a la persona que estaba buscando para otra posición.



Al momento de considerar el proceso de evaluación, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

Entrevista inicial

Es necesario asegurar que el trabajador conoce los indicadores con los que se medirán los objetivos.

Establecimiento de metas

Cuando se comprenden los indicadores el siguiente paso es dialogar en cuanto al establecimiento de las metas.

Seguimiento y retroalimentación

Como jefe inmediato debe dar un seguimiento y retroalimentación oportuna.



Métodos de evaluación

- Método de evaluación del desempeño mediante gráficas.
- Método de elección forzosa.
- Método de evaluación de desempeño mediante investigación de campo.
- Método de evaluación de desempeño mediante incidentes críticos.
- Método comparación de pares.
- Método de frases descriptivas.



Indicadores del desempeño

La evaluación de desempeño funciona como integrador de los subsistemas de recursos humanos, por lo que es importante llevar a cabo una buena definición de indicadores y una correcta selección del método.

Subsistema	Impacto de evaluación
Reclutamiento y selección	Seleccionar a las personas que tienen las competencias adecuadas para la organización.
Incorporación a la empresa	Indicar si las personas se encuentran bien incorporadas a su puesto y tareas.
Evaluación de desempeño	Indicar el desempeño y resultados alcanzados y brindar retroalimentación a las personas del mismo.
Capacitación, planeación y desarrollo	Identificar las áreas de oportunidad y fortalezas de los empleados, así como las potencialidades.
Compensación	Definir la remuneración de incentivos, comisiones y bonos con base en los resultados y procesos de incrementos de sueldo como parte del reconocimiento.

Imagina que eres líder de un equipo y participarás en la evaluación de desempeño de uno de los integrantes del equipo.

¿Cuál de los métodos de evaluación revisados en el tema utilizarías y por qué?



La evaluación del desempeño es fundamental, sus resultados contribuyen a la toma de decisiones efectiva en la empresa. El conocer los diferentes métodos y técnicas de evaluación no será suficiente si la empresa no tiene un enfoque claro de lo que busca lograr y lo comunica a cada uno de sus trabajadores, esto es el punto de partida para la ejecución de una buena evaluación.





Universidad
Tecmilenio®



Administración del Talento y Capital Humano

Seguridad e higiene

Semana 7



La seguridad e higiene en el trabajo se refiere a que los colaboradores y empresa cuenten con un ambiente de trabajo seguro, que mantengan un bienestar laboral y personal. La seguridad e higiene se encarga de proteger al colaborador previniendo accidentes y enfermedades como estrés, derivadas de la jornada laboral.



Historia de la seguridad industrial

El accidente de trabajo es tan antiguo como el ser humano. Durante la Revolución Industrial (siglos XVIII y XIX), se gestaron avances tecnológicos significativos como el taller artesanal que es sustituido por la fábrica. A partir de ese momento, surge un problema social, el accidente de trabajo. Es por eso que el concepto de riesgo profesional ha sido básico para proteger al trabajador contra los riesgos laborales.





Seguridad e higiene, riesgos de trabajo y los seguros sociales

La Constitución de nuestro país considera la seguridad laboral con un derecho constitucional marcado así en la Ley Federal del Trabajo, quien tiene a su cargo el garantizar que esto se cumpla es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La ley establece que cada organización debe tener una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, la cual estará integrada por personal de la empresa y tiene como fin generar estrategias y acciones que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades en los empleados, a través de campañas de concientización y de asegurar que los lineamientos de seguridad se cumplan.

Evolución del marco jurídico de la seguridad en el trabajo en México

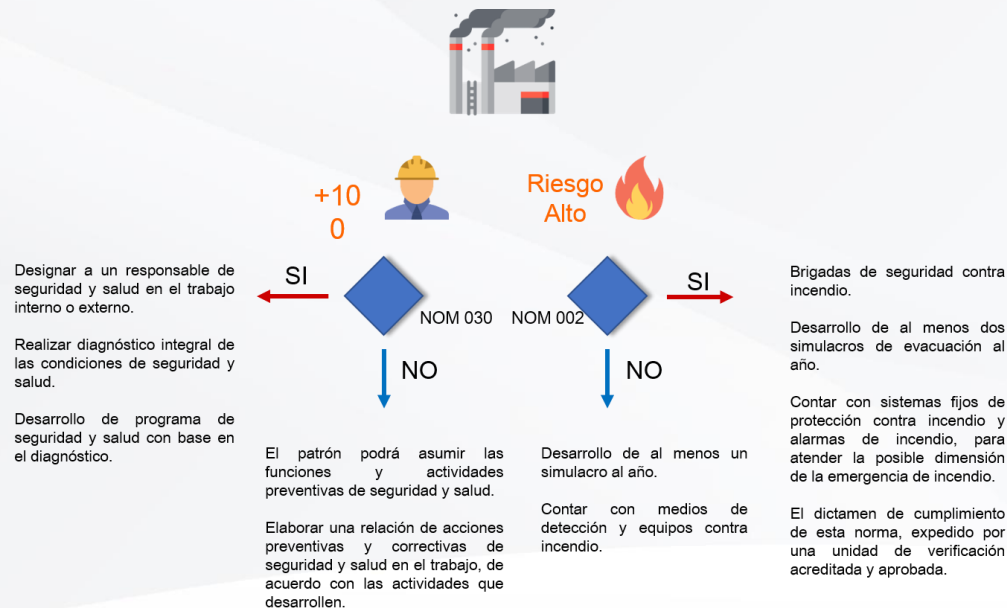
Esquema de como funciona actualmente el marco normativo en México

Bienestar e integridad de los trabajadores



La importancia de la seguridad en las empresas

El nivel de profundidad de los programas de seguridad industrial va en función principalmente en dos normas oficiales mexicanas, 002 Prevención y Protección contra incendios y 030 Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.



La importancia de la seguridad en las empresas

Liderazgo

Si la máxima autoridad del centro de trabajo no está convencida de la importancia de la seguridad en la empresa, cualquier programa que se quiera implementar estará condenado al fracaso.

Presencia en operaciones

Se debe estar constantemente observando las actitudes y comportamientos hacia la seguridad, además de conocer e identificar los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos.

Apego a procedimientos

Es necesario documentar los procedimientos, los cuales deberán estar siempre disponibles para el personal que los requiera.

Sistema de reconocimientos

Un programa de reconocimientos por el cumplimiento a las metas de seguridad incentivaría a seguir trabajando de manera segura.



Describe con tus palabras la importancia de la seguridad e higiene en las organizaciones.

Describe qué formas de seguridad e higiene implementan en la empresa donde laboras o alguna empresa que hayas visitado anteriormente.



El área de seguridad es la encargada de generar los lineamientos y las especificaciones en materia de seguridad, mientras que el área de Recursos Humanos se involucra en el manejo de las amonestaciones y sanciones por el incumplimiento de ellos.

Como líder de Recursos Humanos, asegúrate de conocer en qué parte de la legislación en México se comienza a dar hincapié en la seguridad en el trabajo e identificar de quién es responsabilidad garantizar la seguridad de los trabajadores de los centros de trabajo.

