

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Administración de la compensación

“Todo aquello que las personas reciben de su trabajo”



- Sueldo base
- Prestaciones y beneficios
- Bonos e incentivos

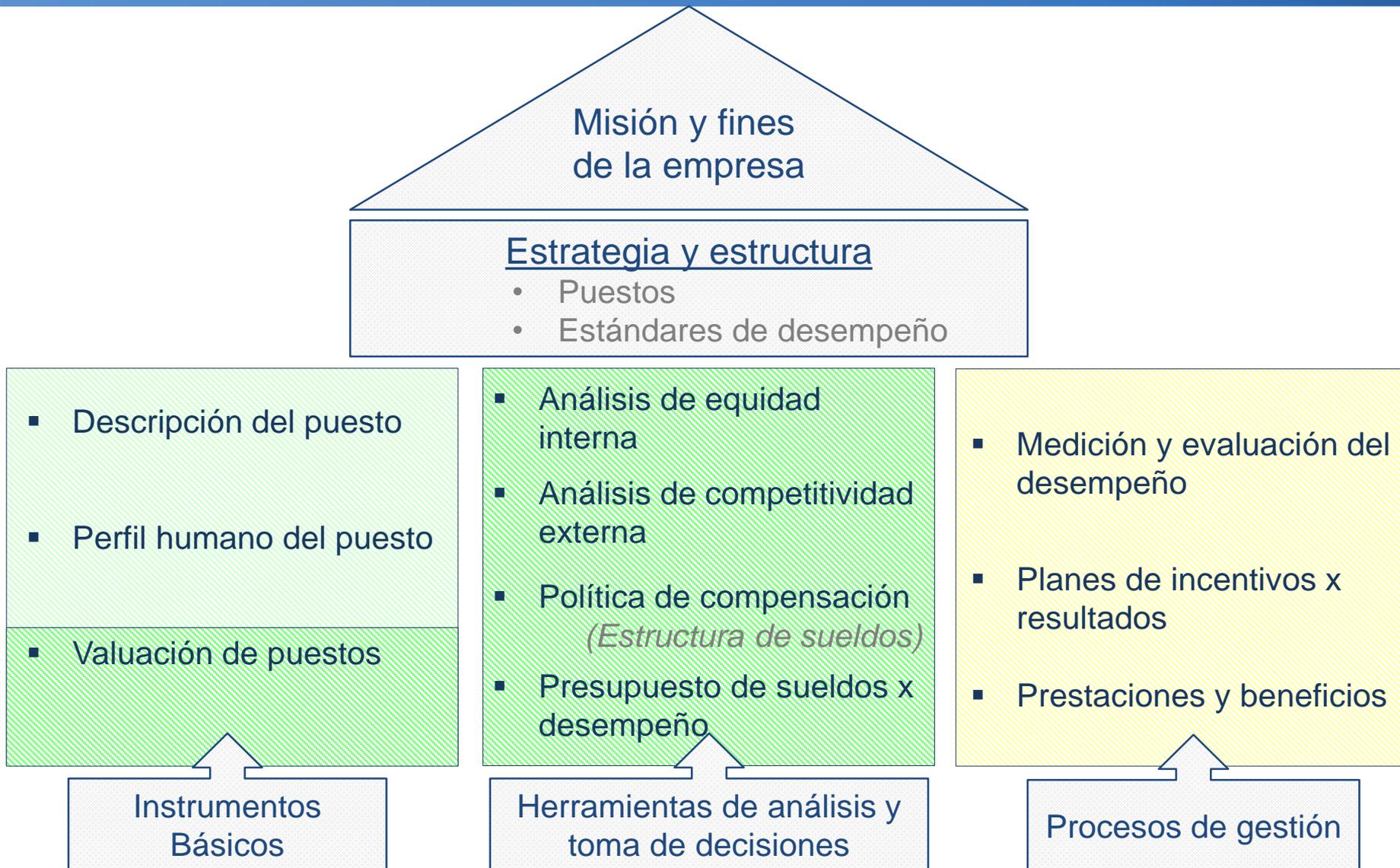
Clima Organizacional

- Maximizar el potencial de desempeño de personas, grupos y la organización
- Compromiso y satisfacción con el trabajo,
- Estilo y principios gerenciales justos.

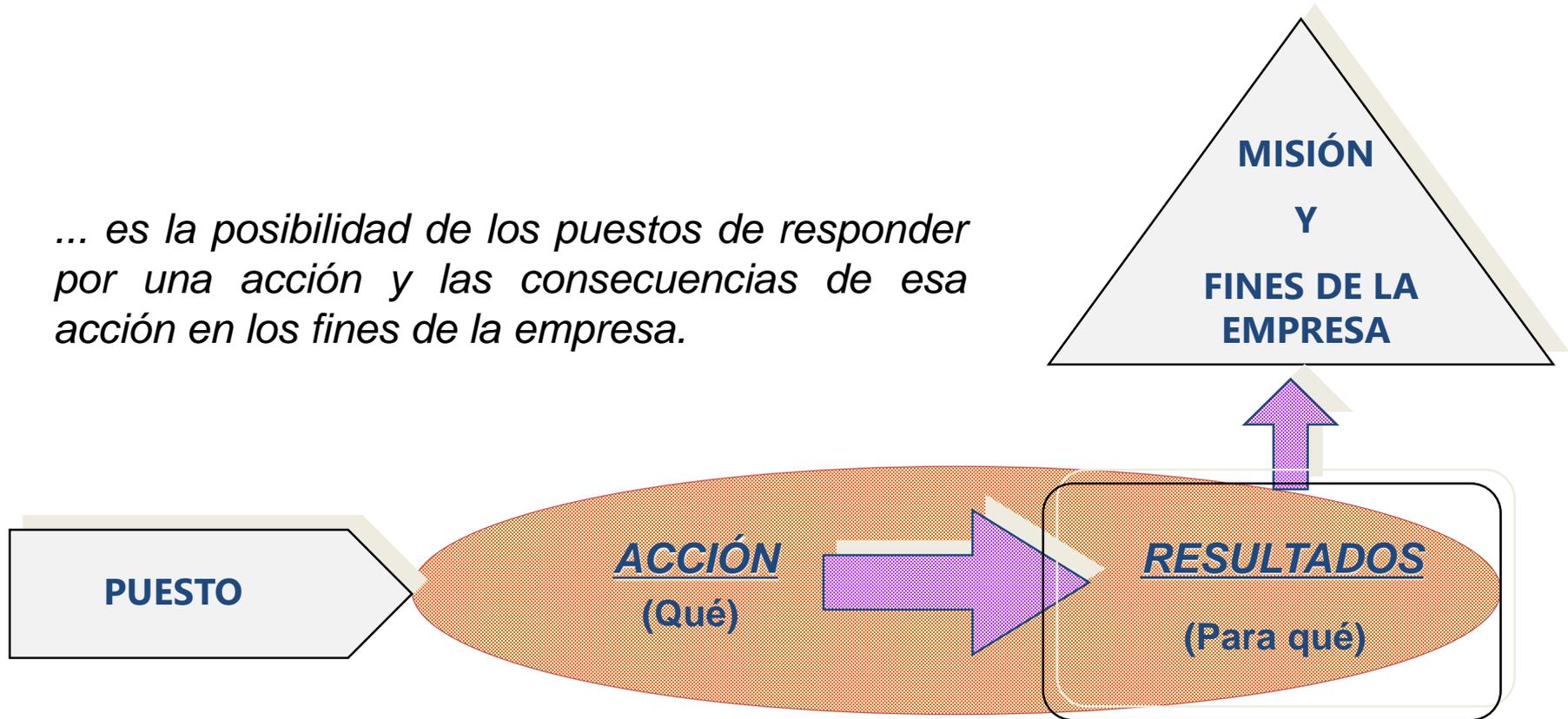
Objetivos que persigue la Administración de la Compensación

- Crear un clima de equidad interna.
- Instrumentar una práctica de compensación para atraer, conservar y motivar al personal que exige la estrategia de negocio.
- Estimular niveles superiores de actuación de las personas, los grupos y la organización.
- Hacer una eficaz aplicación y control del presupuesto de compensación de la empresa.

¿QUÉ SE NECESITA PARA ADMINISTRAR LA COMPENSACIÓN?



... es la posibilidad de los puestos de responder por una acción y las consecuencias de esa acción en los fines de la empresa.



Las responsabilidades de los puestos se especifican en las DESCRIPCIONES DE PUESTO

¿POR QUÉ SE NECESITA VALUAR LOS PUESTOS?

La ***valuación de puestos*** es un proceso que permite valorar la importancia relativa de las responsabilidades del puesto en la misión y los fines de la empresa

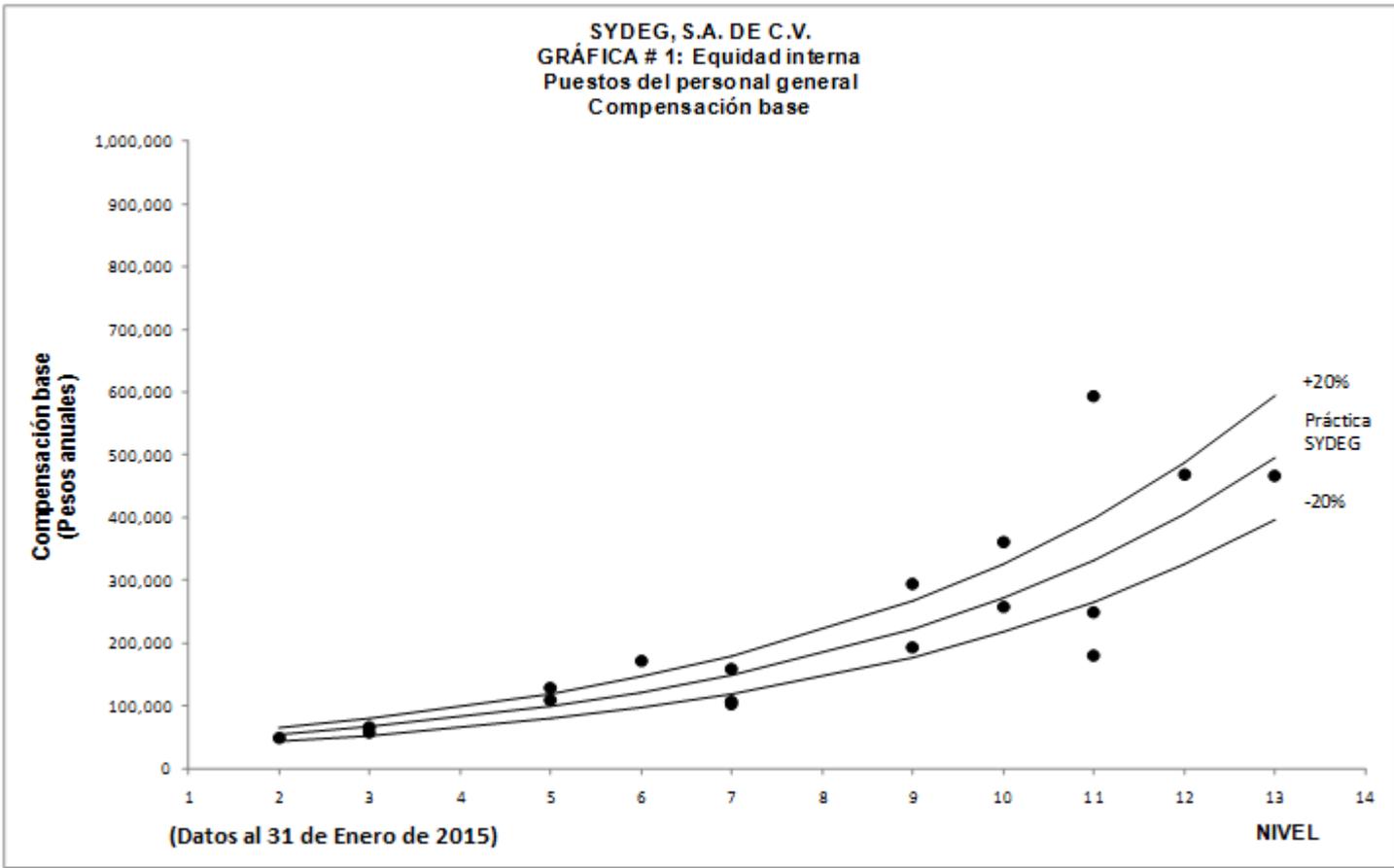
El método de valuación utiliza 13 factores

1. Denominación del puesto
2. Marco de actuación
3. Nivel jerárquico del puesto
4. Nivel jerárquico del jefe inmediato
5. Niveles subordinados con mando
6. Diversidad de funciones subordinadas
7. Relaciones humanas
8. Personal total
9. Naturaleza de la función del puesto
10. Esfuerzo mental
11. Escolaridad
12. Experiencia total del trabajo
13. Dimensionamiento del puesto

La ***valuación de puestos*** es un proceso que permite valorar la importancia relativa de las responsabilidades del puesto en la misión y los fines de la empresa

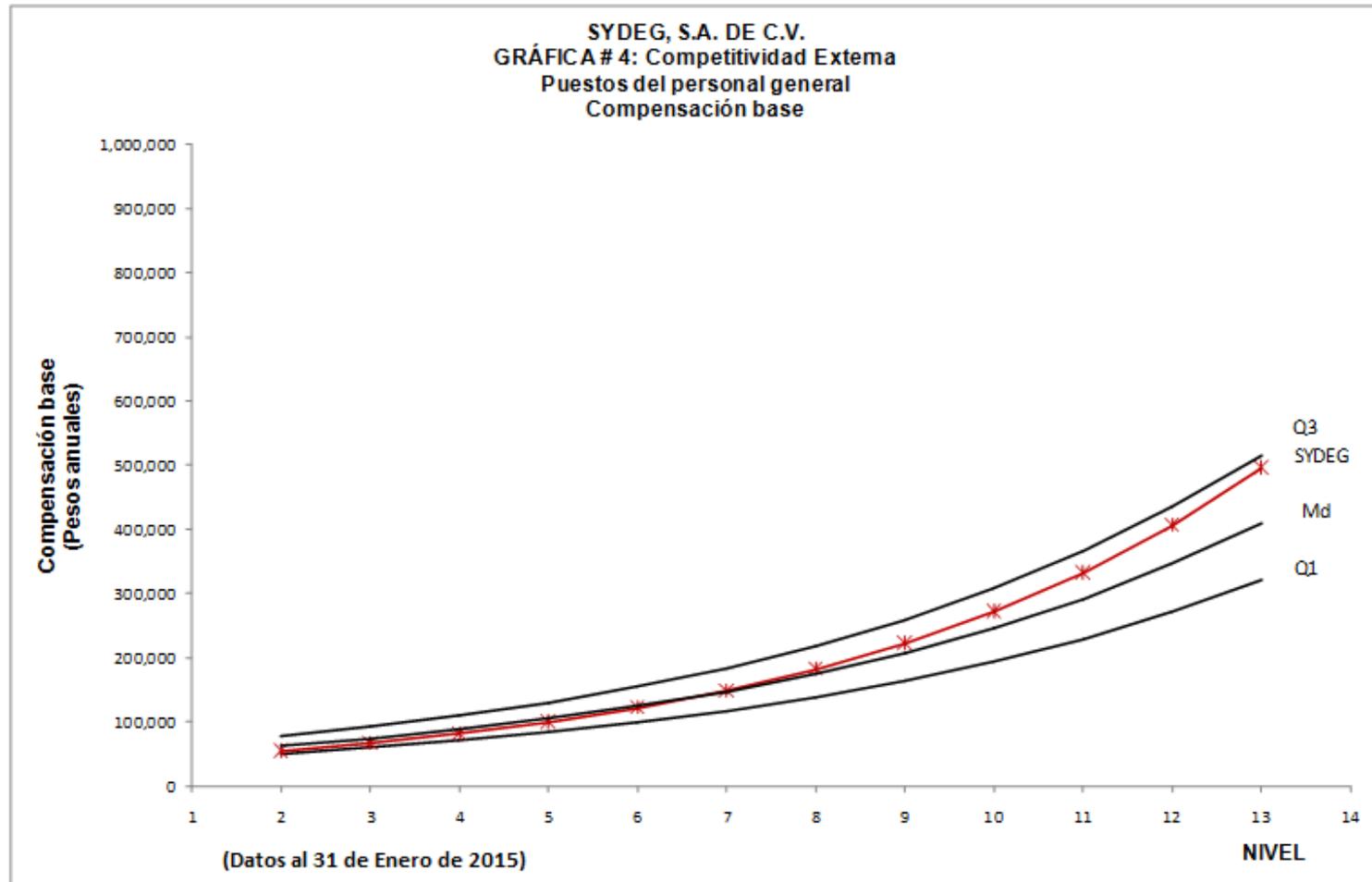
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA EQUIDAD INTERNA?

Es la relación que existe dentro de la organización, entre la importancia del puesto para los fines de la empresa (valuación del puesto), su compensación y el desempeño de su ocupante.

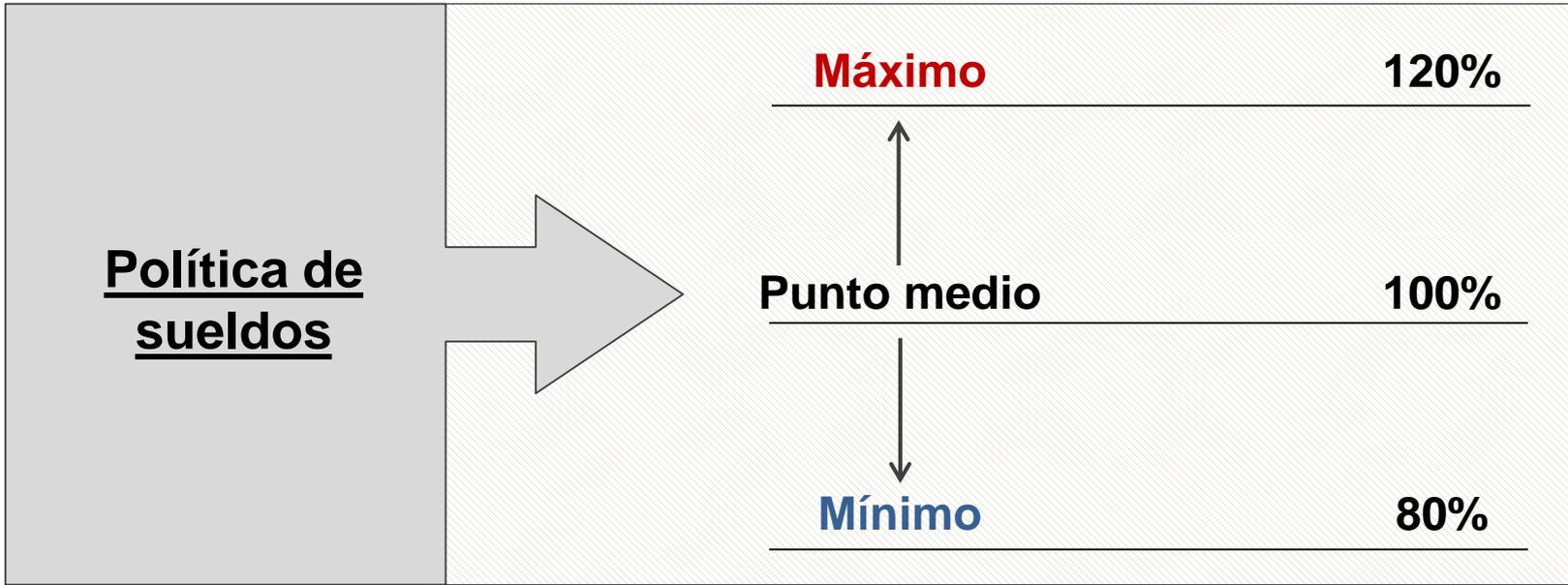


¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA COMPETITIVIDAD EXTERNA?

Es la posibilidad de la práctica de pago de la empresa para atraer, retener y motivar al personal que exige su estrategia de negocio.



Estructura del tabulador (Rangos de sueldos)

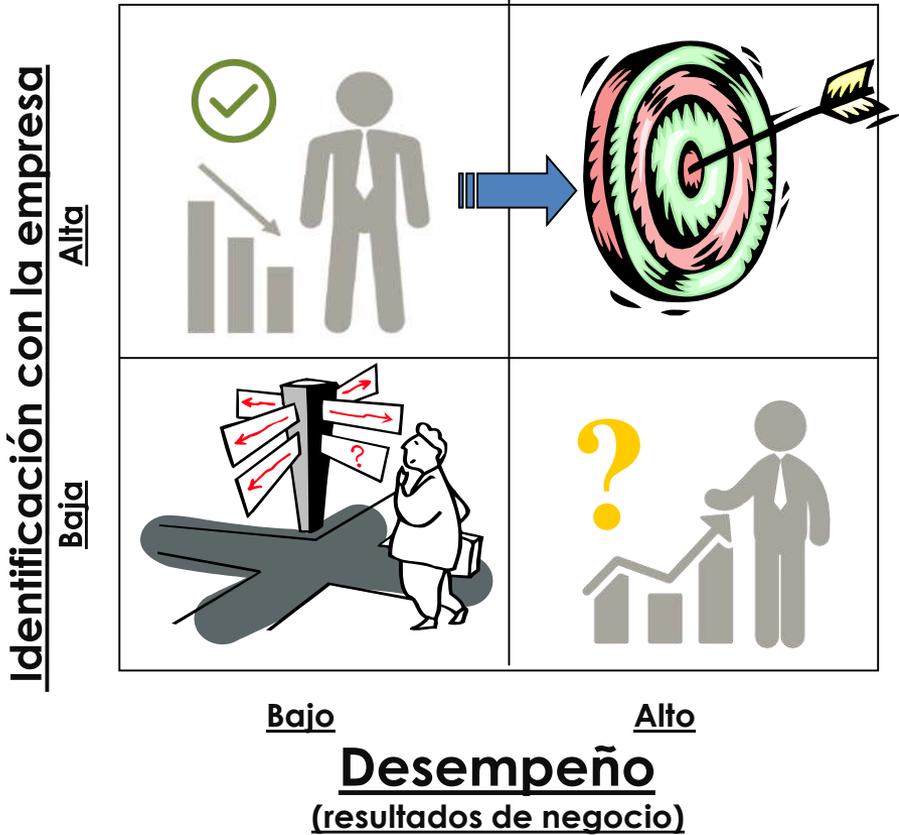


Posición objetivo en el tabulador vs. desempeño



¿Qué papel juega la compensación en el desempeño y la eficacia de la empresa?

¿CÓMO MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL?

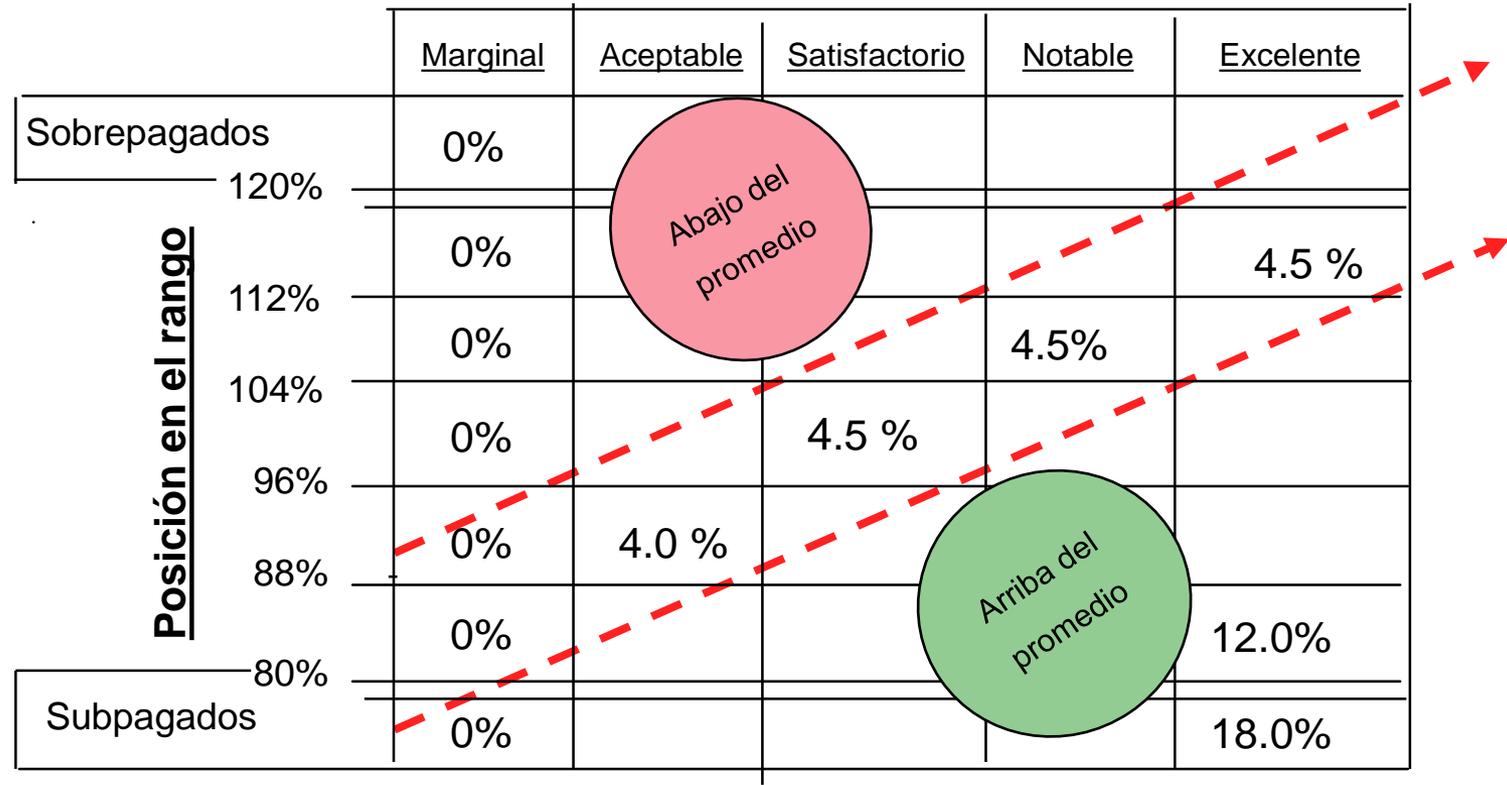


¿Qué estrategias educativas y motivacionales se tienen para llegar al ideal?

Factores que explican el desempeño

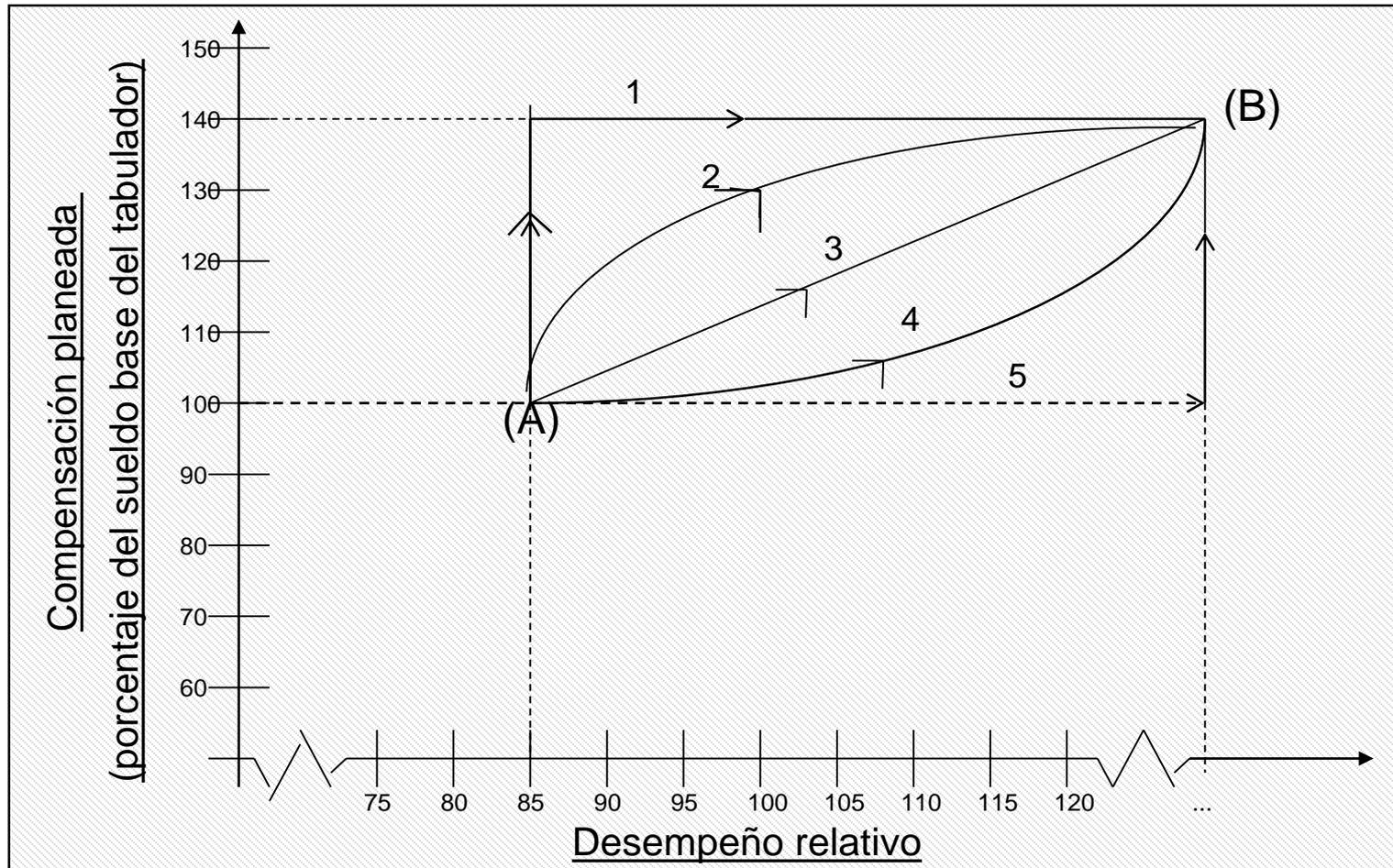
<u>FACTOR</u>	<u>PESO</u>
1. Ajuste Persona <> Puesto	42%
2. Estilo de dirección del jefe	26%
3. Clima organizacional del área de trabajo	21%
4. Otros factores	11%
	<hr/>
Total	100%

Nombre de la Empresa
GUÍA DE AUMENTOS DE SUELDOS
VIGENCIA: Enero a Diciembre de 2016



Guía Ilustrativa

Integración de la compensación base y los incentivos:



Administrar la compensación implica:

- ✓ El Tabulador(Rangos de Sueldo)
- ✓ La Guía de Incrementos de Sueldos
- ✓ El Procedimiento de medición del desempeño
- ✓ Relación desempeño vs. incentivo, en su caso.

¿QUÉ VENTAJAS TIENE ELABORAR UN PRESUPUESTO DE SUELDOS?

DOS CONSULTORES

Dirección Organización Sueldos

SYDEG, S.A. DE C.V.
PRESUPUESTO DE SUELDOS
Empleados
Vigencia: Enero a Diciembre de 2007

PUESTO	OCUPANTE	NIVEL	SUELDO ACTUAL	TABULADOR ACTUAL	POSICIÓN (%)	DESEMPEÑO	INCREMENTO (%)	NUEVO SUELDO	TABULADOR PROPUESTO	NUEVA POSICIÓN (%)	OBSERVACIONES
**Área: Admón. y Finanzas											
Contador general	David Pérez Castro	12	31,866	30,040	106.1%	Excelente	9.1	34,770	31,450	110.6%	
Jefe de costos	Salvador Marín Núñez	11	12,317	24,550	50.2%	Satisfactorio	14.5	14,100	25,700	54.9%	
Auditor	Arturo González López	10	17,604	20,060	87.8%	Aceptable	6.2	18,700	21,000	89.0%	
Auxiliar de contabilidad	Juan Corona Montes	7	10,815	10,950	98.8%	Satisfactorio	5.7	11,430	11,460	99.7%	
Secretaria de gerente	Delia Vasconcelos Chávez	7	7,062	10,950	64.5%	Notable	15	8,120	11,460	70.9%	
Chofer ejecutivo	Felipe Treviño García	6	11,742	8,950	131.2%	Satisfactorio	0	11,740	9,370	125.3%	
Capturista	Alma Contreras Rosas	5	7,500	7,310	102.6%	Aceptable	2.9	7,720	7,650	100.9%	
Recepcionista	Cecilia Rodríguez Fernández	5	8,700	7,310	119.0%	Satisfactorio	0	8,700	7,650	113.7%	
Jardinero	Carlos Vázquez Amaya	3	4,000	4,880	82.0%	Notable	13	4,520	5,110	88.5%	
Mensajero externo	Adolfo Torres Hernández	3	4,600	4,880	94.3%	Satisfactorio	13	5,200	5,110	101.8%	
Auxiliar de limpieza	Sergio Ortega Ramos	2	3,400	3,990	85.2%	Notable	13	3,840	4,180	91.9%	
COMPA-RATIO			119,606	133,870	89.3%			128,840	140,140	91.9%	
**Comercial											
Ingeniero de ventas	Amalia Espinosa Maure	10	19,764	20,060	98.5%	Excelente	11.4	22,020	21,000	104.9%	
Ingeniero de ventas	Héctor Pérez Velázquez	10	23,544	20,060	117.4%	Excelente	7.0	25,190	21,000	120.0%	
Ingeniero de ventas	Raymundo Ortiz Flores	10	30,520	20,060	152.1%	Notable	0.0	30,520	21,000	145.3%	
COMPA-RATIO			73,828	60,180	122.7%			77,730	63,000	123.4%	
**Dir. general											
Asistente de rel. públicas	Mariana Pietri Maldonado	11	40,293	24,550	164.1%	Satisfactorio	0.0	40,290	25,700	156.8%	
Secretaria del director general	Rosa Carrasco Rivera	9	20,009	16,390	122.1%	Satisfactorio	0.0	20,010	17,160	116.6%	
COMPA-RATIO			60,302	40,940	147.3%			60,300	42,860	140.7%	
**Producción											
Jefe de producción	Andrés Rocha Cárdenas	13	31,740	36,770	86.3%	Excelente	15.0	36,500	38,500	94.8%	
Auxiliar administrativo	Bruno Calzada Pérez	7	7,313	10,950	66.8%	Satisfactorio	14.5	8,370	11,460	73.0%	
COMPA-RATIO			39,053	47,720	81.8%			44,870	49,960	89.8%	
**Sistemas											
Jefe de sistemas	Arnoldo Ramírez Gaytán	11	16,983	24,550	69.2%	Satisfactorio	14.5	19,450	25,700	75.7%	
Analista de sistemas	Fabian Santos Martínez	9	13,161	16,390	80.3%	Notable	13.0	14,870	17,160	86.7%	
COMPA-RATIO			30,144	40,940	73.6%			34,320	42,860	80.1%	
COMPA-RATIO GLOBAL			322,933	323,650	99.8%		7.2	346,060	338,820	102.1%	

Ilustración de un presupuesto de sueldos por desempeño

¿CÓMO ADMINISTRAR EFICAZMENTE LA COMPENSACIÓN?



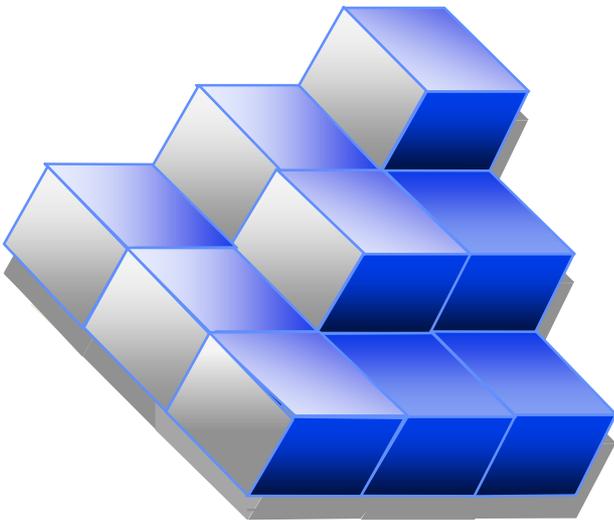
¿CÓMO INSTRUMENTAR ESTE PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN?



1. Monto que representa la compensación en el presupuesto de operación.
2. Consecuencias humanas y, en su caso políticas, por la manera como se administra la compensación.
3. El recurso humano es clave en la eficacia y el desempeño de la empresa.
4. El personal de alto desempeño siempre puede conseguir ofertas más atractivas del mercado.

Nota importante:

©Este material tiene derechos de autor registrados

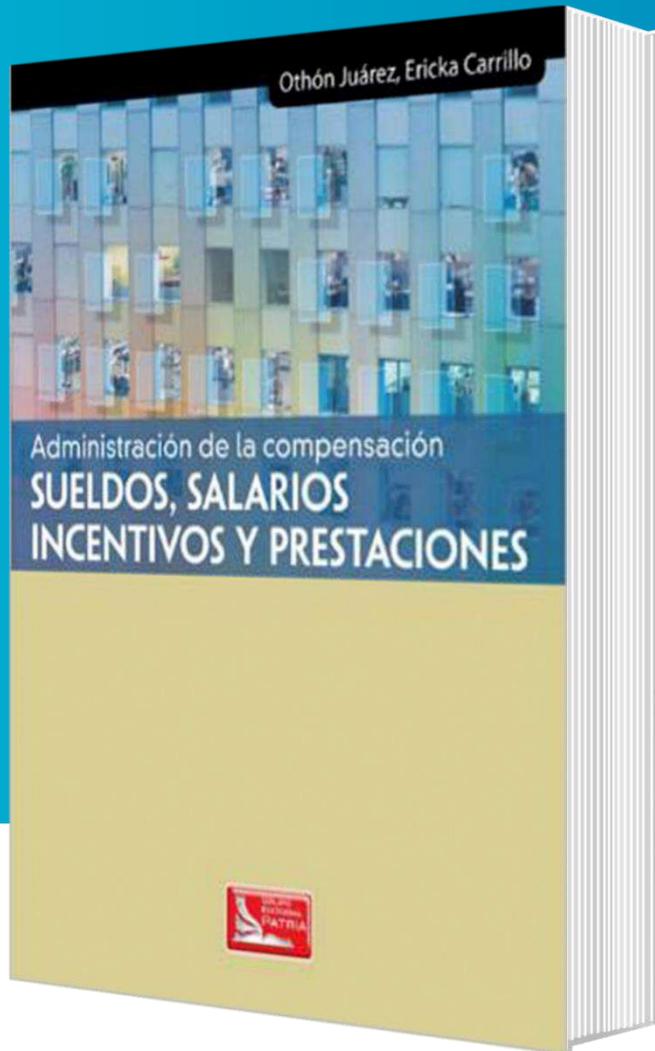


DOS Consultores, S.A. DE C.V.
Dirección Organización Sueldos

<http://www.dosconsultores.com>
doscon@dosconsultores.com

¿Le interesa ser un profesional en la Administración de la Compensación?

Consulte nuestro libro de **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN: SUELDOS, SALARIOS, INCENTIVOS Y PRESTACIONES**.



CONTENIDO

- Capítulo 1. Administración de la compensación: un esquema de referencia.
- Capítulo 2: Análisis de puestos.
- Capítulo 3: Valuación de puestos.
- Capítulo 4: La equidad interna.
- Capítulo 5: La competitividad externa de la compensación.
- Capítulo 6: Diseño e instrumentación de la política de compensación.
- Capítulo 7: Evaluación del desempeño.
- Capítulo 8: Los planes de incentivos.
- Capítulo 9: Las prestaciones.

Administración de la Compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones (segunda edición), Othón Juárez Hernández, Ericka Carrillo Castro, Grupo Editorial Patria 2010, 392 páginas.

De venta en su librería
local o como e-book en:

