



Universidad  
**Tecmilenio**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Beneficios y prestaciones

Semana 6



Hoy en día, las empresas buscan generar compromisos laborales a largo plazo con sus empleados para evitar rotación de personal. El factor más importante para mantener a los empleados motivados y una forma de agradecer su esfuerzo hacia la empresa, es por medio de beneficios y prestaciones adicionales a su salario. Pueden ser, por ejemplo, *ticket* para viáticos, vivienda, ayuda de educación, premios de puntualidad y asistencia.



## Definición de beneficios y prestaciones

¿Qué es un beneficio?

Significa dar o recibir alguna prestación para satisfacer alguna necesidad.

Algunos de los beneficios son los siguientes:

Vales de despensa

Fondo de ahorro

Premio de puntualidad

Premio de asistencia

Vales de despensa

Becas

Seguro de vida

Seguro de gastos médicos mayores



## Definición de beneficios y prestaciones

Las prestaciones de ley son las siguientes:

Jornada de trabajo

Descansos

Vacaciones

Prima vacacional

Aguinaldo

Guarderías



## Ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
Ventajas fiscales.	Incremento de rotación.
Satisfacción y compromiso de trabajadores.	No poder atraer talento con mayor experiencia y potencial.
No adquieren tanto compromiso como las subidas de sueldo (ante malos momentos).	No se cuenta con compromiso de parte del empleado.
Lealtad de los empleados.	No hay lealtad hacia la empresa.
Ofrecen una mayor motivación.	Personal desmotivado e insatisfecho.
Atraen y retienen talentos.	No son bien vistas por el entorno, se genera una mala publicidad.
Se refuerza la relación con los empleados.	Personal resentido con la organización.
A veces son mejor vistos que un aumento de sueldo.	No hay forma de retener al personal.
Ofrecen una mejor imagen y prestigio de la empresa.	
Favorecen la conciliación de la vida social y familiar de los empleados.	

## Beneficios y prestaciones en México

Las prestaciones otorgadas de acuerdo a la ley son las siguientes:

- Vacaciones
- Descanso
- Jornada de trabajo
- Utilidades
- Vales de despensa
- Seguro de gastos médicos mayores
- Seguro de vida



## Definición de políticas y prestaciones

Cada vez que se tiene contemplado el esquema de prestaciones y beneficios del trabajador, es importante que la empresa documente a través de una política organizacional la forma en la cual estos deben revisarse y ajustarse.

Principios que deben regir la estructura de las políticas retributivas:

- Uniformidad
- Individualización
- Coherencia
- Persistencia
- Simplicidad
- Equidad
- Competitividad externa
- Participación
- Comunicación





Describe de manera detallada cómo le mencionarías y explicarías cada uno de los beneficios y prestaciones a un nuevo empleado para la organización.



El líder de Recursos Humanos debe entender y conocer la estrategia de negocio para adaptar y adecuar la propuesta de valor para el empleado.

No olvidemos que el ser humano tiene diferentes motivaciones, las cuales los impulsan a conseguir metas personales, familiares y laborales.

Es importante:

- Comprender la diferencia entre prestaciones y beneficios.
- Conocer las ventajas y desventajas de las prestaciones y beneficios.
- Identificar los beneficios y prestaciones de diferentes empresas en México.





Universidad  
**Tecnológico**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Remuneración basada en  
competencias

Semana 6



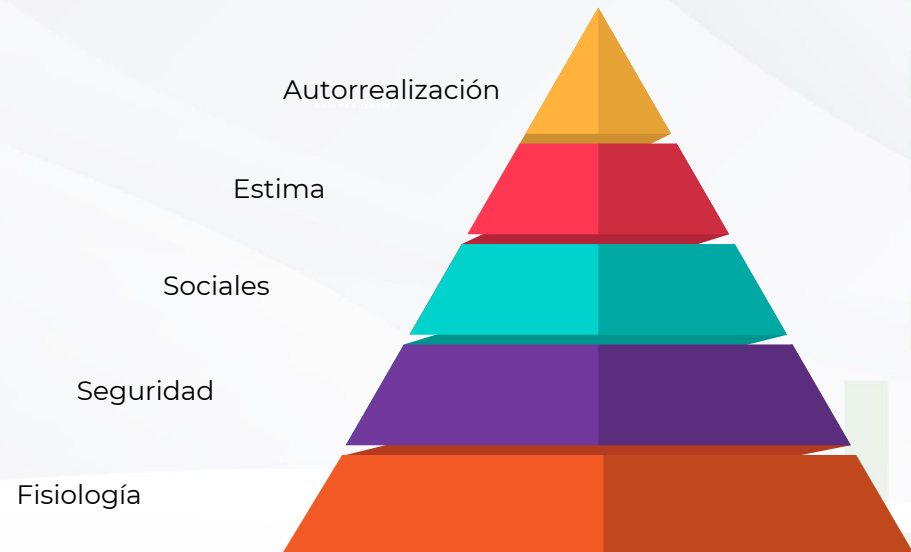
Si el área de Recursos Humanos no tiene claras las habilidades requeridas de un puesto y no se asegura que sus procesos de reclutamiento y selección cumplan con estos requerimientos, es factible que se contrate personal sin las competencias requeridas para la función a realizar y esto contribuya de igual medida a la falla en los resultados. Adicional a ello, hay que considerar que los esquemas salariales y las compensaciones recibidas se derivan de las competencias establecidas para cada puesto.



## Teoría de la motivación de Maslow

Es importante contar con trabajadores altamente motivados, para esto, es indispensable conocer y detectar las necesidades del colaborador, atenderlas puntualmente y brindarles el seguimiento adecuado.

Abraham Maslow considera en su teoría que el ser humano tiene las siguientes necesidades:



## Teoría de la motivación de Maslow

Abraham Maslow considera en su teoría que el ser humano tiene las siguientes necesidades:

Básicas	De seguridad	Sociales	De estima	Autorrealización
Respirar, beber agua y alimentarse	Seguridad física	Necesidad de relación	Estima alta, respeto a uno mismo	Logro, todo lo que uno es capaz de lograr
De dormir (descansar)	Seguridad de recursos	Familia	Estima baja, respeto de las demás personas	
De mantener la temperatura corporal, en un ambiente cálido o con vestimenta	De proteger tus bienes y tus activos (casa, dinero, auto, entre otros)	Participación (inclusión grupal, compañerismo)		
De vivienda	Una red de protección contra accidentes y enfermedad	Aceptación social, afecto y amor		

## Concepto de remuneración por competencias

Significa que la empresa paga al empleado según su rango, su cobertura, sus habilidades y conocimientos.

El método de remuneración basada en competencias se distingue por varias cosas:

Los empleados desarrollan competencias laborales (conocimientos y habilidades) por medio de la experiencia en el mismo puesto o puesto similares.

La remuneración basada en competencia vincula el salario del individuo con sus habilidades, es decir, el pago está más orientado hacia la persona. En este caso los empleados son remunerados a partir de lo que saben o pueden hacer.

Los planes salariales tradicionales basados en la vinculación del puesto vinculan la remuneración del trabajador con el valor del puesto, en el cual se apoya en la descripción del mismo.



## Concepto de remuneración por competencias

Significa que la empresa paga al empleado según su rango, su cobertura, sus habilidades y conocimientos.

¿Por qué utilizar la remuneración basada en competencias?

**Para respaldar sistemas de trabajo de alto desempeño:** el objetivo de estos sistemas consiste en lograr que los empleados trabajen con una motivación intrínseca, organizando el trabajo en los equipos, animando a los miembros de los equipos a rotar con libertad en los diferentes puestos (cada uno con su conjunto de habilidades).

**Para respaldar las metas estratégicas:** la remuneración por habilidades, conocimientos y competencias es más estratégica.

**Para respaldar la administración del desempeño:** significa ajustar las metas, la capacitación, la valuación y las recompensas de los empleados para que respalden las metas estratégicas de la empresa.

## Consideraciones en la remuneración por competencias

La remuneración basada en las competencias de la práctica tiene cuatro elementos principales.

Un sistema para definir habilidades específicas y un proceso para vincular el salario del individuo con su nivel de habilidades.

Un sistema de capacitación con el que los empleados pueden buscar y adquirir habilidades.

Un sistema formal de valuación de competencias.

Un diseño laboral que permita a los empleados rotar en diferentes puestos, con la finalidad de lograr una flexibilidad en la asignación del trabajo.

## Ventajas y desventajas

Ventajas	Desventajas
Motivación	Daño en el ambiente laboral al generar una competencia insana entre los trabajadores, buscando cada uno cumplir en lo individual, olvidándose de lo grupal.
Atracción de talento	Al medir con base en competencias, ya que si no están claras para ambas partes, pudiera dar lugar a consideraciones subjetivas.
Relacionar objetivos estratégicos al puesto	Al conseguir que los trabajadores se concentren en el logro de sus competencias pudiera generar un trabajo mecánico, lo que haría que la posición fuera creativa y retadora.



1. ¿Cómo detectarías las necesidades de los trabajadores y qué harías para solucionar dichas necesidades y mantenerlos motivados?
2. Desarrolla una pirámide de Maslow y describe cada una de tus necesidades.



Para mantener a los trabajadores motivados, es importante entender cuáles son sus motivaciones y necesidades que como persona se le presentan.

Como administrador de Recursos Humanos debes tener la habilidad de argumentar y convencer sobre los beneficios del sistema de remuneración basado en competencias, así como asegurarte que el proceso sea eficiente, confiable y objetivo.





Universidad  
**Tecmilenio**®





# Administración del Talento y Capital Humano



Sueldos y salarios

Semana 6



Para que un empleado se sienta motivado con su trabajo debe saber que el trabajo que realiza es remunerado de forma justa, que sus funciones y actividades vayan acorde con lo que percibe. Como administrador de Recursos Humanos, es importante escuchar a los candidatos al puesto con el fin de detectar sus necesidades y motivaciones para con esto diseñar esquemas acorde a ello.





## Concepto de administración de sueldos y salarios

### Sueldo

Cuando se elabora y paga la nómina de personal de confianza, se habla de sueldos.

### Salario

Cuando se elabora y paga la nómina de personal sindicalizado, se habla de salarios.



## Concepto de administración de sueldos y salarios

Tanto en sueldos como en salarios existen dos tipos: las directas, las cuales se definieron anteriormente y las indirectas, que se mencionarán a continuación.

Indirectas

Gratificaciones

Premios

Participación de utilidades

Propinas

Transporte

Vales de despensa

Fondo de ahorro

Tiempo extra



## Concepto de administración de sueldos y salarios

La suma de sueldos y salarios más las compensaciones indirectas constituyen lo que se denomina remuneración, que se refiere a todo aquello que el trabajador recibe directa o indirectamente.



### Salario

- La retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.



### Relación de trabajo

- La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.



### Contrato Individual

- Es cuando una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.



## Concepto de administración de sueldos y salarios

Importancia de una adecuada administración de sueldos y salarios



Clima organizacional



Poder adquisitivo



Legal



Ingreso real



Familia



Social



Psicológicos



## Factores que determinan el sueldo y salario

### Legales

- Leyes que determinan los salarios mínimos y los rangos salariales.

### Sindicales

- Contar con sindicato es una forma de proteger al trabajador sindicalizado.

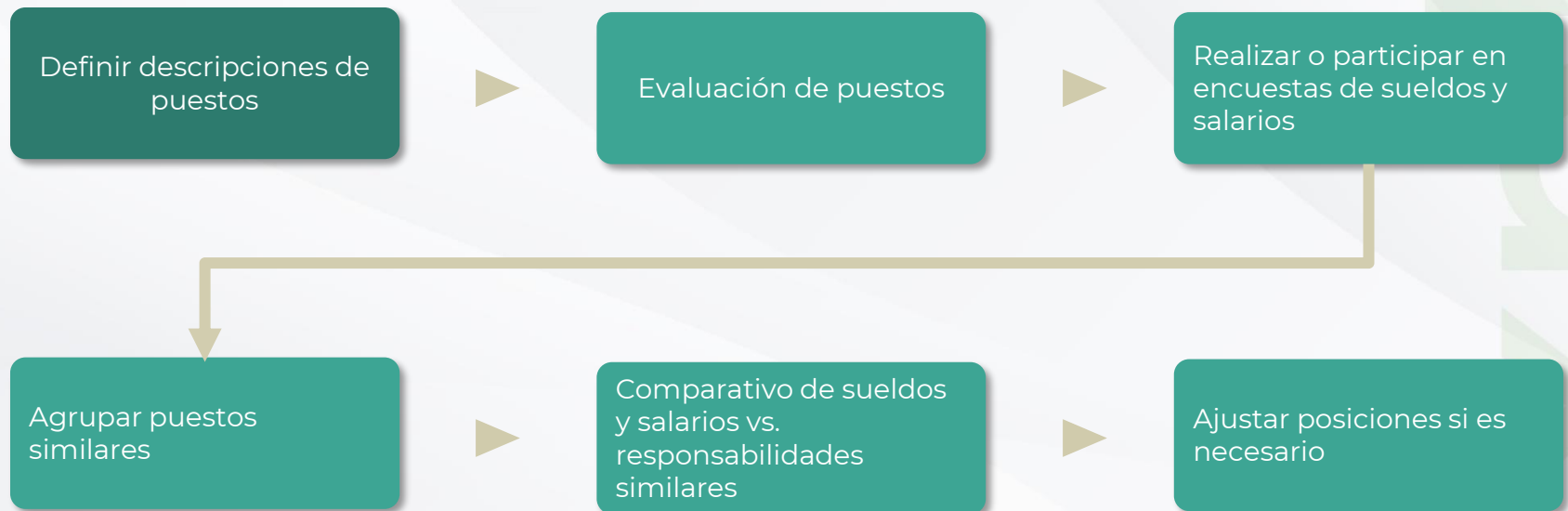
### De igualdad y políticas

- Que la empresa tenga en claro sus políticas de incrementos, promociones y de ajustes de sueldos.



## Clasificación de puestos por nivel de responsabilidad

Procedimiento para establecer sueldos y salarios



## Clasificación de puestos por nivel de responsabilidad

Una estructura salarial es un modelo que indica para cada grado un determinado rango salarial.

### Ejemplo

Puesto	Puntos	Salario medio (MP)	% de aprox. de banda	Amplitud de banda	Banda salarial Límite inferior	Banda salarial Límite Superior
Gerente	450	\$45,000	30%	\$13,500	\$31,500	\$58,500
Jefe de área	400	\$30,000	30%	\$9,000	\$21,000	\$39,000

BAND	MIN	MAX	RANGE in %	BAND OFF
H	174'550	305'450	75%	20.0%
I	145'450	254'550	75%	25.0%

GRAD E	MIN.		MP		MAX.		MP DIFF.
	80%	90%	100%	110%	120%		
	Q1	Q2	Q3	Q4			
5	35'200	39'600	44'000	48'400	52'800	18.9% 18.2% 16.8% 22.9%	
4	29'600	33'300	37'000	40'700	44'400		
3	25'040	28'170	31'300	34'430	37'560		
2	21'440	24'120	26'800	29'480	32'160		
1	17'440	19'620	21'800	23'980	26'160		



## Clasificación de puestos por nivel de responsabilidad

¿Qué es la escala salarial?



Se diseña con base en la política de compensación de la empresa.



Normaliza los datos para evitar las distorsiones estadísticas que provienen de la información de mercado.





## Clasificación de puestos por nivel de responsabilidad

Rangos alrededor del punto medio (MP)



Para reconocer el nivel de logros de las responsabilidades de la posición.



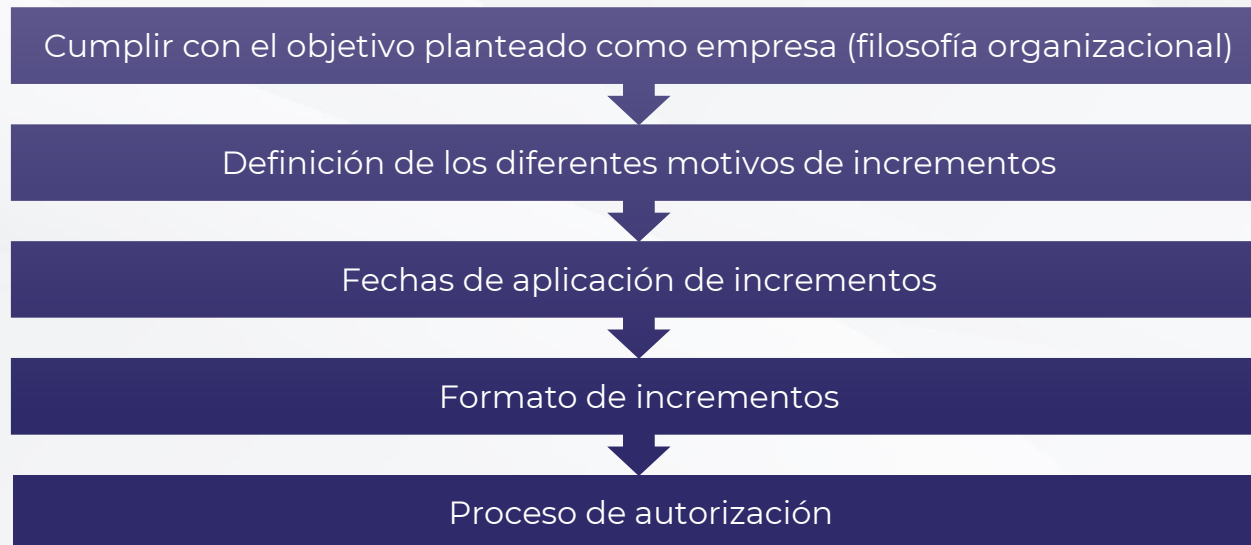
Para poder premiar el desempeño de un empleado durante su permanencia en un mismo grado.



## Administración de incrementos

En los incrementos es muy importante realizar una política que considere los lineamientos y procesos para determinar el sueldo del personal.

Algunos de los criterios para una política de incrementos son los siguientes:



## Administración de incrementos

Ahora bien, ¿cuáles son los motivos que pueden dar pie a un incremento de sueldos y salarios?

A continuación, te enlistamos algunos de ellos.

Promoción

Incremento de nivel

Ajuste

Ajuste de movimiento lateral

Incremento por méritos



Desarrolla una estructura organizacional con base en los sueldos y salarios, y realiza un comparativo de sueldos, salarios y responsabilidades similares.



Tú, como líder de recursos humanos, debes saber diferenciar hasta dónde le toca a la empresa cubrir necesidades del ser humano, y hasta dónde es responsabilidad de la persona alcanzar sus metas, debido a que tu función en el área de recursos humanos implica que no debes involucrarte a querer solucionar asuntos que no le competen a la empresa, sino al trabajador en sí.

