



SKILLING
CENTER

TECMILENIO



Administración de talento y capital humano

Sistema de valuación de puestos

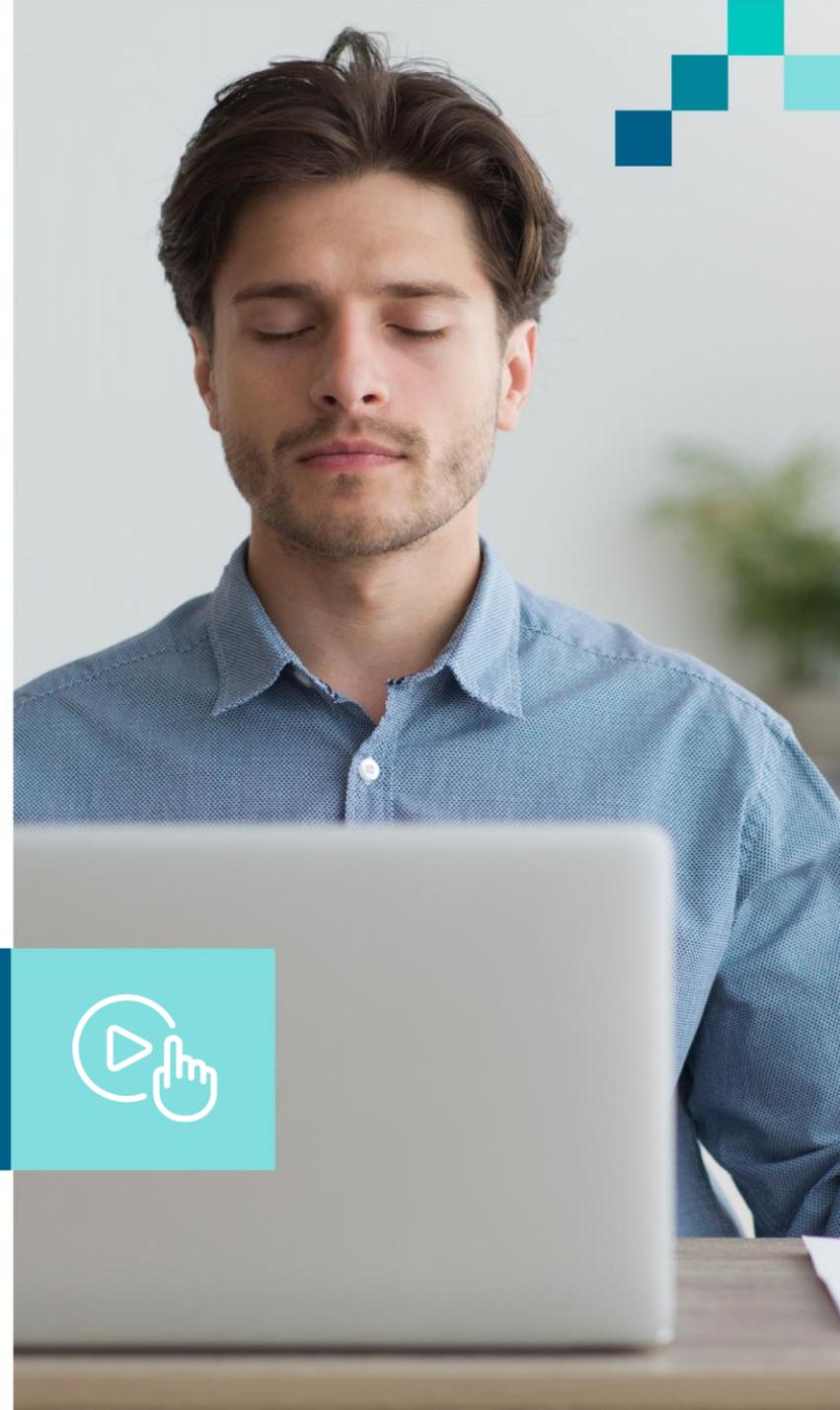
Módulo 2 / Semana 7

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

<https://youtu.be/PALuphA1XqI>



Introducción

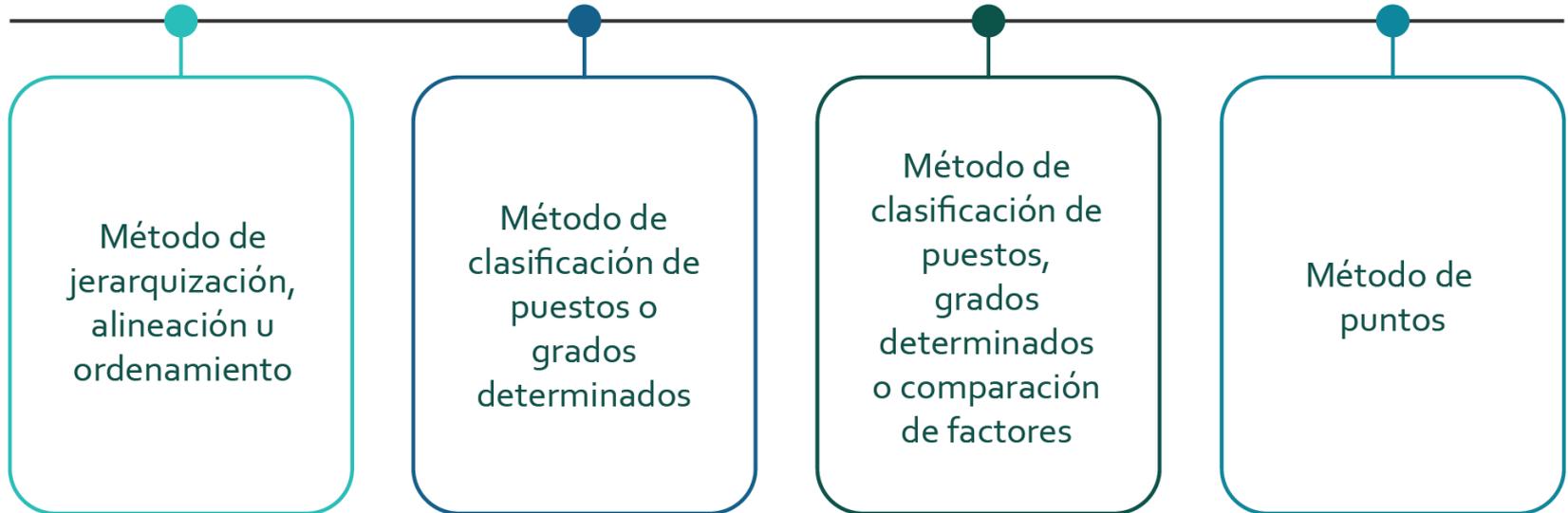
La valuación de puestos es un proceso clave que debe llevar a cabo el responsable de la gestión de recursos humanos, ya que a través de esta función es posible otorgar un valor relativo a cada uno de los puestos de la empresa, en relación con el valor del resto de los puestos existentes.

En la medida en que este proceso se lleve a cabo de manera planeada y bien enfocada, la información resultante se debe considerar como uno de los factores internos más importantes para determinar la remuneración que la empresa debe ofrecer a cada uno de sus colaboradores con base en el puesto que desempeñan.



Explicación

Métodos de valuación de puestos



Explicación

Uso práctico de la valuación de puestos

El proceso de valuación de puestos ofrece los siguientes beneficios:

- Ayuda en la jerarquización de los puestos dentro de una organización.
- Identifica la importancia del contenido de cada puesto en sí mismo, sin importar quién lo ocupe.
- Evita la determinación de la compensación salarial de manera subjetiva y empírica.
- Apoya en la fundamentación del salario otorgado a puestos de operadores ante un sindicato.
- Brinda información esencial para identificar puestos con sobrecarga laboral.



Ejercicio

¿Cuál método de valuación es mejor?

Analiza la siguiente situación y reflexiona:

En la empresa “La Abejita”, dedicada al envasado y comercialización de miel, existen 55 puestos diferentes y el responsable de RH quiere llevar a cabo la valuación de puestos.

- ¿Qué método le recomiendas implementar para llevar a cabo este proceso?, ¿por qué?
- ¿De qué aspectos crees que depende seleccionar un método u otro?



Cierre

La habilidad del responsable de recursos humanos consiste en elegir el método de valuación de puestos que mejor responda a las características, tamaño, variedad de puestos, naturaleza de estos, recursos, filosofía y usos que se le dará a la información obtenida.

Si bien existen ciertas objeciones que aseguran que el proceso de la valuación de puestos es lento, complicado y costoso para la organización, la utilidad que ha demostrado esta gestión echa atrás estas críticas.

Cada uno de los cuatro métodos de evaluación de puestos, tienen en sí mismos una serie de características, ventajas y desventajas, que los hacen más recomendables para ciertas organizaciones y no para otras.



Administración de talento y capital humano

Introducción de las compensaciones

Módulo 2 / Semana 7

Introducción

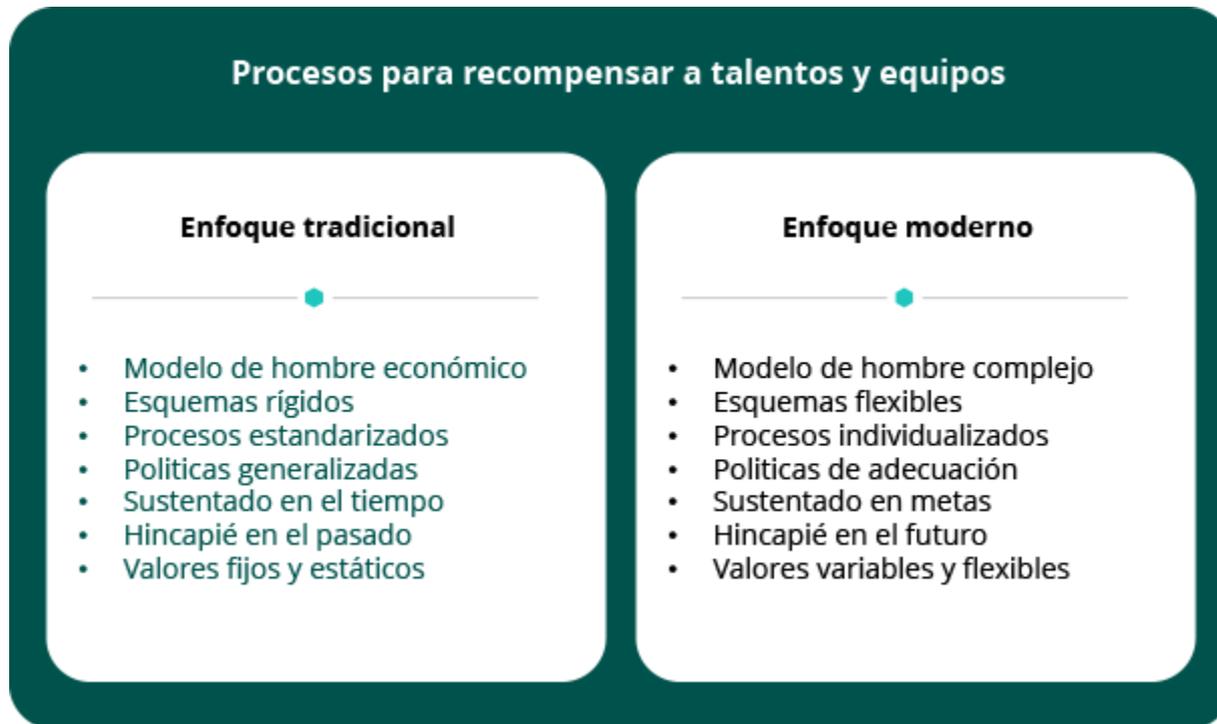
Sin duda alguna el tema de la compensación es de los procesos claves en toda organización, ya que, en muchos casos, determina algunos aspectos como la rotación de personal, la atracción de candidatos para ocupar un puesto vacante, así como la permanencia, motivación y compromiso por parte de los colaboradores.

Otro aspecto muy importante al determinar la política de la compensación en una empresa es asegurarse que este proceso esté alineado con los objetivos y la estrategia organizacional.



Explicación

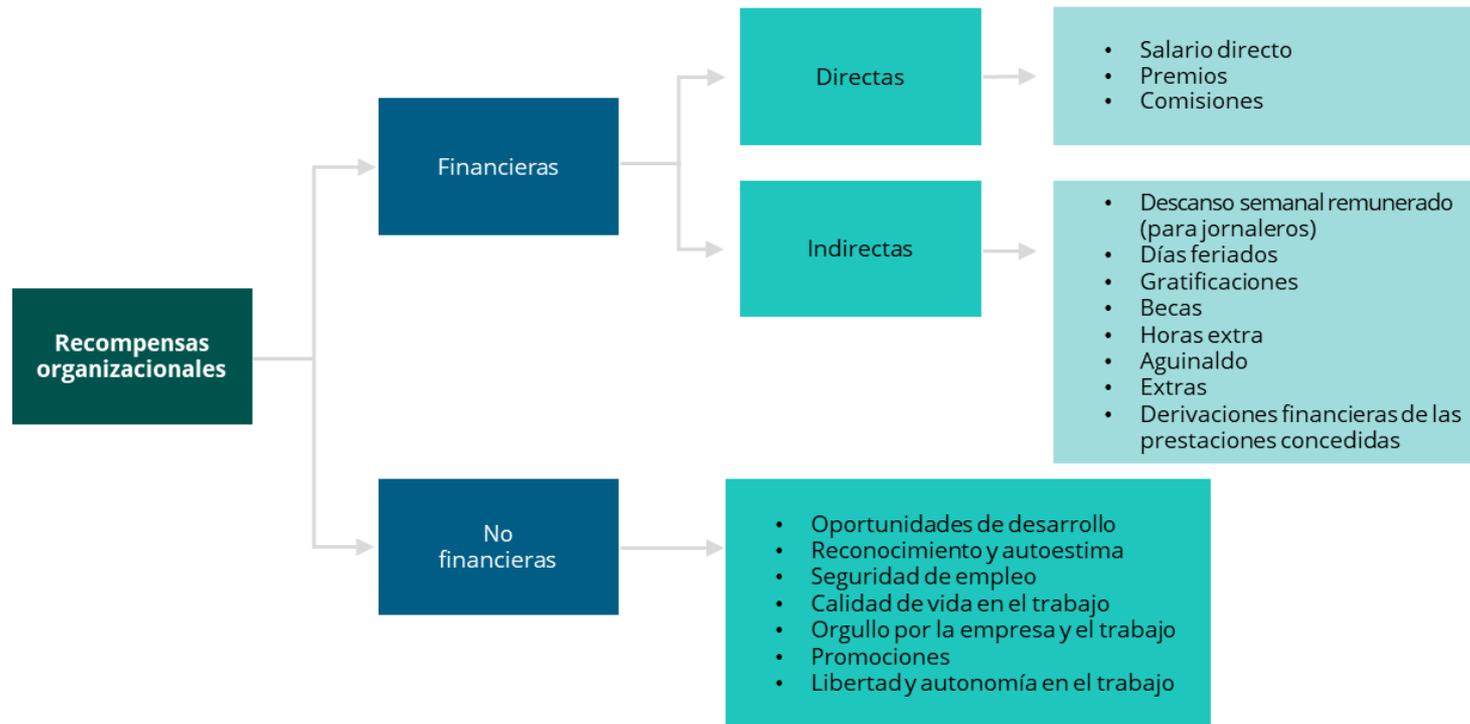
Compensación tradicional vs moderna



Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Explicación

Clasificación de la Compensación



Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Ejercicio

Integración de la compensación

Pregunta a una persona qué elementos integran su compensación (solo pide nombre de elementos, no cantidades).

Reflexiona cómo se integra su compensación de manera predominante, por ejemplo:

- ¿Son más las recompensas financieras o no financieras?, ¿financieras directas o indirectas?, ¿tiene recompensas no financieras?



Cierre

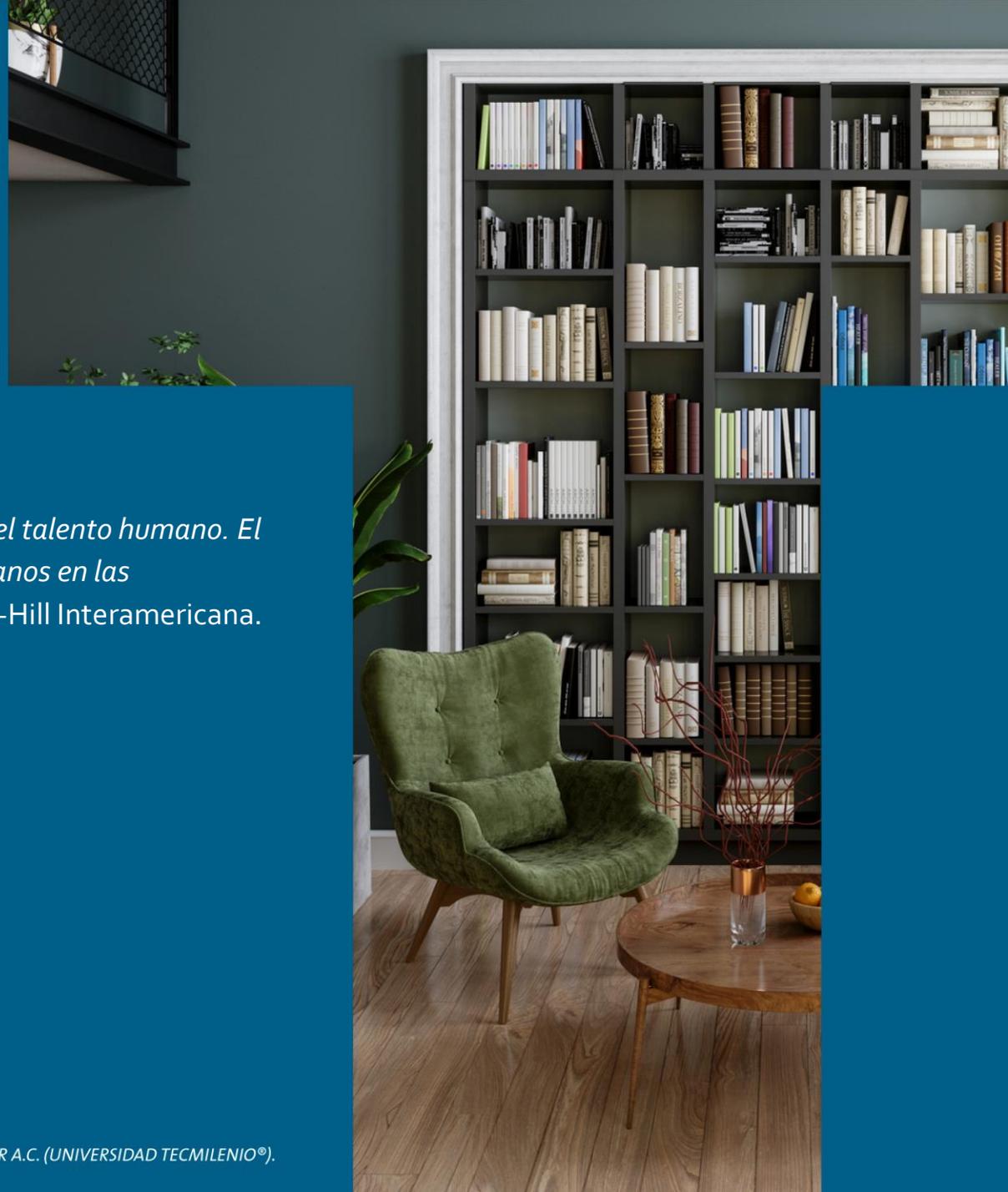
Si bien existen una variedad de criterios y tendencias actuales de cómo integrar la compensación que ofrece una empresa a su personal, esta mezcla debe estar alineada con la estrategia corporativa y ser congruente con los diferentes procesos de gestión del recurso humano.

Independientemente, si el enfoque de la compensación de una empresa es considerar básicamente factores internos, el responsable de recursos humanos se debe mantener siempre atento e informado sobre la compensación que ofrecen otras organizaciones para identificar que tan competitiva, o no, es la compensación que da a su personal.



Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.



Administración de talento y capital humano

Remuneración basada en competencias
y compensación variable

Módulo 2 / Semana 7

Contexto

El área de recursos humanos debe seleccionar con sumo cuidado aquellos factores internos y externos que formarán parte de la mezcla de su compensación; ya que, de esto dependerán aspectos como la atracción y retención del talento humano; la motivación, satisfacción y el compromiso de los colaboradores; así como el esfuerzo de cada persona y el desempeño logrado en su día a día, lo cual tiene un impacto directo en los objetivos organizacionales.



Explicación

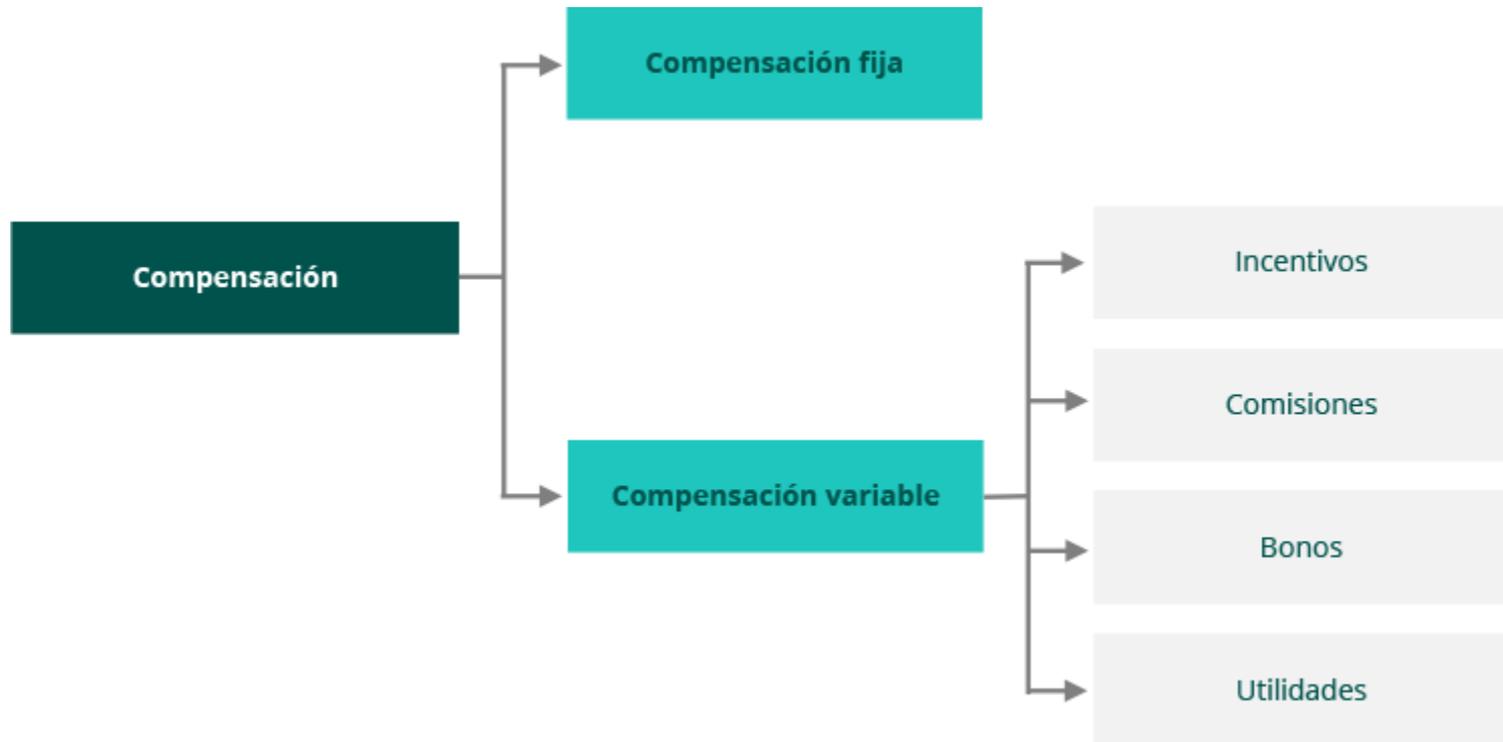
Remuneración enfocada en Puestos de Trabajo vs basada en Competencias laborales

Remuneración		
<p>Sustentada en puestos:</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Pagar de acuerdo con la evaluación del puesto ocupado. 	Objetivo primario	<p>Sustentada en competencias:</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Pagar de acuerdo con la evaluación de las competencias individuales o grupales.
<ul style="list-style-type: none"> • Justicia equitativa y conservación del equilibrio interno y externo de los salarios. 	Objetivo final	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia equitativa y dinámica del equilibrio interno y externo de la remuneración.
<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de la remuneración al puesto ocupado. 	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de la remuneración a las competencias individuales y grupales.
<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de los ocupantes de que su remuneración es la adecuada para el cargo que ocupan. 	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de las personas de que su remuneración es adecuada para sus competencias.
<ul style="list-style-type: none"> • Puestos correctamente remunerados. 	Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias correctamente remuneradas.
<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la fuerza de trabajo/costos de la remuneración. 	Rendimiento sobre la inversión	<ul style="list-style-type: none"> • Aportación individual o grupal/costos de la remuneración.

Fuente: Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Explicación

Compensación variable



Ejercicio

¿Por puestos de trabajo o por competencias?

- A partir de la información revisada en el tema, diseña un cuadro comparativo sobre las características, ventajas y desventajas de la remuneración enfocada en puestos y la basada en competencias laborales.
- Al final reflexiona, ¿cuál crees que es mejor?, ¿por qué?



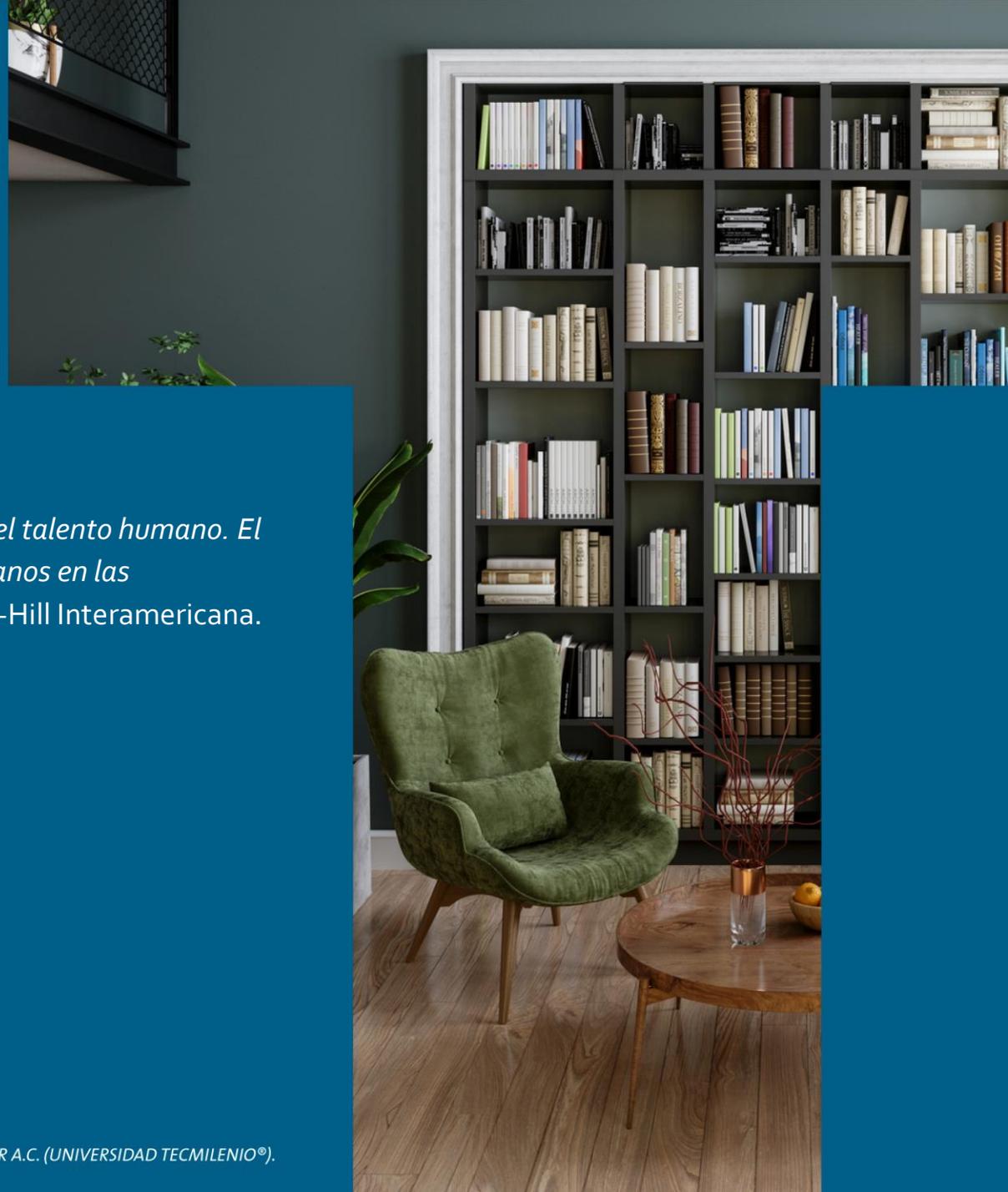
Cierre

La compensación a través de competencias y la compensación variable gozan de gran aceptación en organizaciones importantes, lo cual habla de los beneficios y ventajas que ofrecen en la gestión de su talento humano. Sin embargo, como sucede en la mayoría de las herramientas y metodologías en la gestión de los recursos humanos, el mejor esquema es aquel que se adopte considerando las características y necesidades de la empresa, y sobre todo que se adapte a los objetivos y recursos con los que cuenta la organización.



Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.



Administración de talento y capital humano

Beneficios y prestaciones

Módulo 2 / Semana 7

Introducción

En la actualidad, las empresas buscan incrementar el nivel de compromiso y desempeño del personal a través de beneficios y prestaciones. Las organizaciones buscan mantener su talento a través de diferentes esquemas de reconocimiento en especie y económicos en la empresa, pero ¿qué son las prestaciones laborales?

Se refiere a los beneficios en especie o económicos que un empleador da a sus trabajadores, adicional al salario establecido. Estas, sumadas a su sueldo, generan un beneficio mayor para el trabajador.



Explicación

Prestaciones de Ley en México

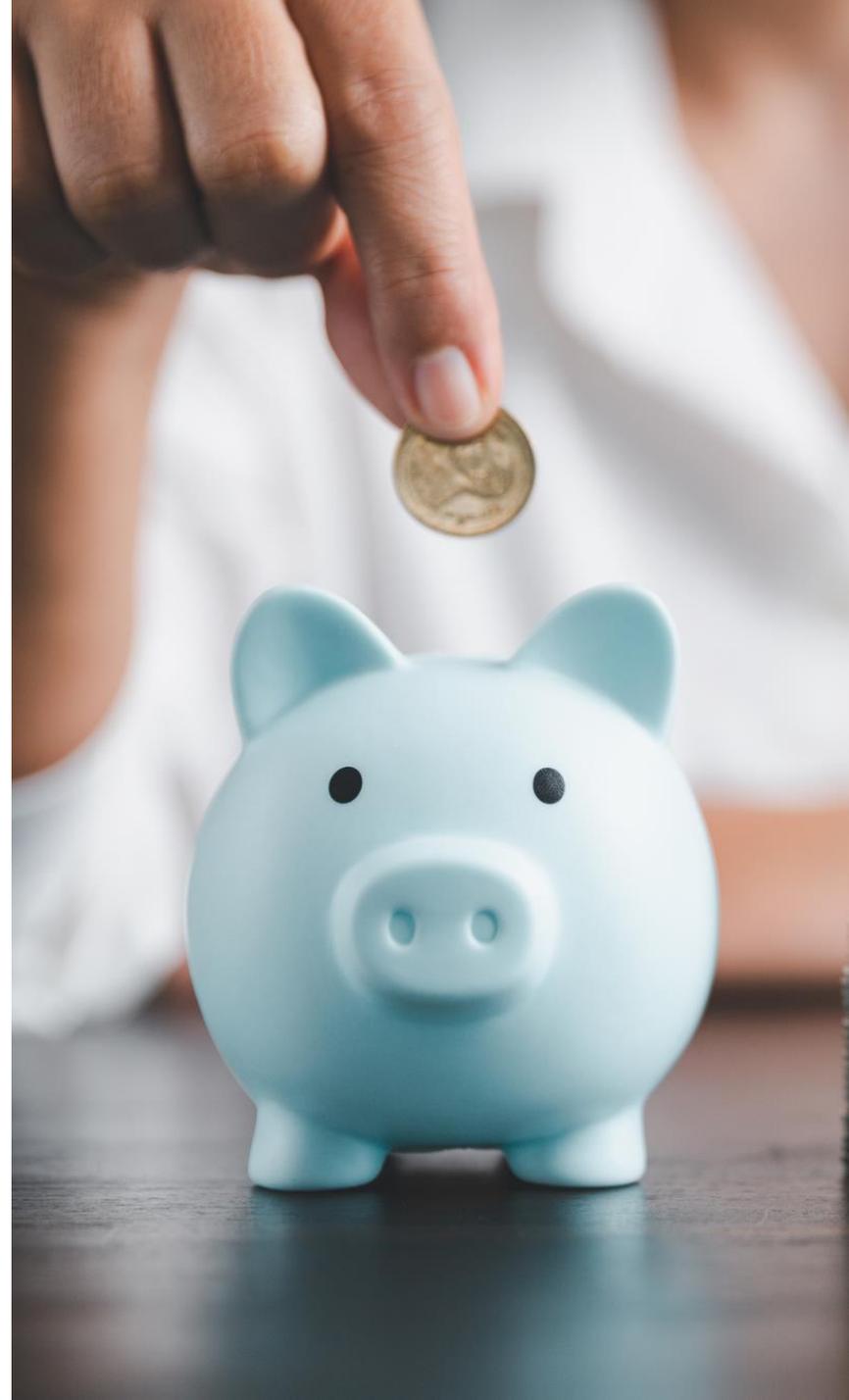
- Jornada de trabajo
- Descansos
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Guarderías



Explicación

Ejemplos de beneficios laborales

- Vales de despensa
- Fondo de ahorro
- Premio de puntualidad
- Premio de asistencia
- Becas
- Seguro de vida
- Seguro de gastos médicos mayores



Ejercicio

Prestaciones y beneficios más valorados

Contacta a cinco personas que estén trabajando o hayan trabajado para alguna organización, y pregunta:

- ¿Cuáles son las prestaciones y beneficios laborales que más valoran?, ¿por qué?
- Reflexiona sobre cuáles son los aspectos de la compensación que más valora el colaborador.



Cierre

No olvides que el ser humano tiene diferentes motivaciones que lo impulsan a conseguir metas personales, familiares, laborales y personales. Por ello, las organizaciones no deben de perder de vista las necesidades del ser humano, la función principal de un líder de Recursos Humanos es lograr entender estas necesidades básicas para convertirlas en la propuesta de valor para los empleados.

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

