

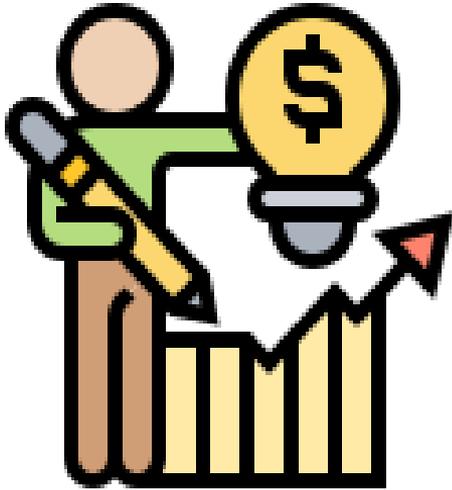
ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES

Instituto de Ciencias
Económico Administrativas



- Área Académica: Administración
- Tema: Compensación Integral
- Profesor(a): Mtra. Zaira Aguilar Solano
- Mtra. Yanet Campos Hernández
- L.C. Sonia Pérez Munive
- Periodo: Enero-Junio 2022

Tema: Compensación Integral



Resumen : Conjunto de factores para diseñar la estructura salarial de una empresa de acuerdo a los criterios de valuación utilizados y políticas salariales para ofrecer a sus candidatos y colaboradores mejores condiciones y desarrollarse en el ámbito profesional como personal.

Palabras Clave: Compensación, remuneración, factores, estructura salarial, políticas salariales.

Topic: Comprehensive compensation

Abstract :Set of factors to design the salary structure of a company according to the valuation criteria used and salary policies to offer its candidates and collaborators better conditions and develop professionally as well as personally.

Keywords: Compensation, remuneration, factors, salary structure, salary policies.



Objetivo General

El alumno identificara las áreas estratégicas de la administración de recursos humanos, para diseñar y operar mejores planes de remuneración.

Objetivos Específicos

- Analizar que la compensación es mantener el talento humano para el éxito de la organización,
- Estudiar la administración que atiende las necesidades de remuneración.
- Identificar las herramientas necesarias para implementar la remuneración.

Compensación:

- Pago económico que entrega el patrón al trabajador para reparar un daño causado.
- Son todos los pagos que recibe el empleado del patrón por su trabajo.
- Consiste en fijar un precio para un factor de producción.



<https://www.flaticon.es/>

Desarrollo de Estructuras de Remuneraciones

- Poder evaluar mejor y de manera objetiva el desempeño y comportamiento de sus colaboradores al contar con una base de medición y un sistema planificado y estandarizado.
- Contar con indicadores para evaluar y mejorar el estándar de desempeño de sus colaboradores.
- Tener el poder de fomentar una mejor comunicación con sus colaboradores para que comprendan la dinámica de evaluación como un sistema objetivo y concreto mediante el cual pueden conocer cómo ha sido su desempeño en la compañía.
- Poder planificar y organizar mejor su área en conjunto con todo el talento humano que la conforma para hacer sinergia y que funcione más eficientemente.
- Poder disminuir la rotación de su equipo de trabajo fungiendo como un líder que ayuda al desarrollo de su personal, logrando compromiso y buen ambiente.

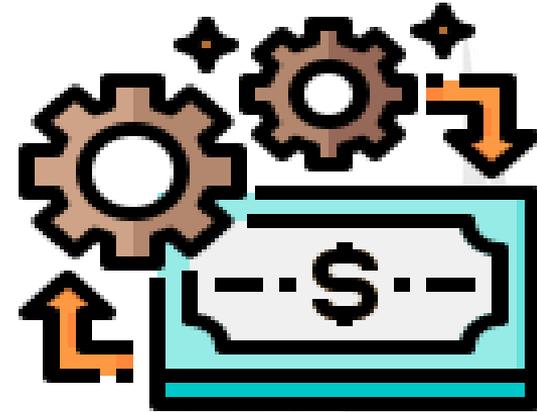


<https://www.flati.con.es>

El modelo de Compensación Integral

Se basa en cuatro dimensiones:

1. Remuneración
2. Beneficios
3. Capacitación y Desarrollo
4. Entorno de Trabajo



Remuneración:

- ❖ Incluye: Salario Básico, Remuneración variable (de corto y largo lazo).
- ❖ Sirven para comunicar: que es importante para el negocio, como los empleados pueden contribuir a los resultados agregando valor y la recompensa disponible para un alto desempeño.



<https://www.flaticon.es>

Beneficios

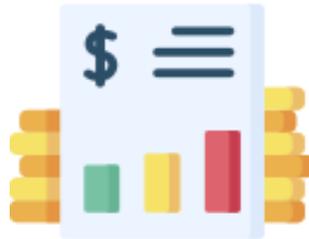
- ❖ Incluye: Medicina, Retiro/Jubilación, Seguros, Vacaciones, Auto, Almuerzo, otros.
- ❖ Deben estar diseñados de acuerdo con el perfil de la población de la empresa (Tendencia a beneficios flexibles)



<https://www.flaticon.es>

Capacitación y Desarrollo

- ❖ Incluye: Capacitación, Experiencias de Aprendizaje, Gestión de Desempeño, Desarrollo de Carrera, Plan de Sucesión.
- ❖ Respuesta Simultanea a: -Empleado: necesidad de crecimiento –Empresa: Búsqueda de personal con nuevas habilidades.
- ❖ Debe ser comunicada desde la perspectiva de “Compensación Integral”



<https://www.flaticon.es/>

Conclusión

Las estrategias de administración de recursos humanos como lo son la compensación laboral y la motivación, da como resultado, una mayor productividad de los empleados en la empresa y por consiguiente el éxito de los objetivos planteados

BIBLIOGRAFÍA

- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral*. Quinta Ed. México: Pearson
- Jiménez, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC Editorial
- Pinto, V. (2000). *Planeación estratégica de capacitación. Cómo alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos de negocio*. México: Mc Graw Hill