

ENFOQUE DE COMPENSACIÓN DE LAS PERSONAS

El diseño de las compensaciones debe garantizar que el desempeño de las personas se oriente a lo que la empresa espera. Esto le atribuye un carácter individual y de particularidad a las compensaciones, pues deben considerar el tipo de trabajo de la persona, los resultados que se esperan de su cargo y cómo recompensarle por los logros demostrados.

¿Qué problemas puede haber si se utiliza este enfoque?

Quienes mejor logren desempeñarse en su tarea verán este logro reflejado en su salario; pero surge la necesidad de pensar que los evaluadores pueden actuar a la inversa, sobrevaluando a quienes están retrasados en su nivel salarial. En la medida que esto suceda se va desvirtuando dicho instrumento y pierde utilidad.

Si la decisión es utilizar el desempeño

Se deben definir ciertas marcas objetivo dentro del rango de compensaciones para cada nivel de desempeño posible.

Se consideran básicamente:

- Los niveles de rendimiento o aportes del empleado o grupo de empleados.
- Se toma en cuenta el tiempo y la experiencia que este ha tenido en el cargo.
- El nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el trabajo.

Referencia:

Juárez, H. O. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. Primera edición.