

INTRODUCCIÓN AL TEMA

En esta lección, vamos a analizar la equidad y la competitividad externa. Establecer los diferentes tipos de prestaciones. Conocer el marco legal aplicable a las prestaciones. Analizar el efecto que causan las prestaciones en los incrementos salariales. Determinar los enfoques de compensación al puesto y al personal. Cuándo aplicar incentivos variables.

Algunos de los objetivos de la administración de prestaciones:

Conservar la competitividad en el mercado laboral.

Motivar el desempeño futuro de los empleados.

Reducción de la rotación y el ausentismo.

Elevación de la moral.

Mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Aumento de la productividad en general.

Facilidad en la atracción y mantenimiento de los R.H.

La compensación permite:

- a) A la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita.
- b) Al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus.

¿Qué debe tener claro un administrador de compensaciones al ejercer su función?

Tendrá que procurar ofrecer el máximo nivel de satisfacción de las necesidades del empleado procurando que para la empresa resulte una relación atractiva de costo-beneficio. Cuando el empleado está insatisfecho con la compensación, puede tener menos atractivo el puesto, lo que puede ocasionar la rotación, el ausentismo, etc.

Referencia:

William M., Mercer (2000). Taller de Compensación. México.