

# Remuneraciones (Compensaciones)

La remuneración es el conjunto de ganancias que el personal de ventas percibe por la prestación de su servicio a la empresa, donde se incluye sueldo y comisiones pactadas con el empleador por las ventas realizadas.

La mayoría de los administradores de ventas piensan que la planeación de las compensaciones es una de las tareas más difíciles del gerente de ventas. Dichos gerentes a veces dejan de desarrollar o mantener un equilibrio entre el sueldo y los incentivos.

Los gerentes deben tratar de motivar a sus vendedores promedio. Los vendedores estrella cumplirán por arriba de lo esperado sin importar el plan de compensaciones que tengan.

Un programa de compensaciones, para tener éxito, debe hacer que los participantes quieran trabajar y que les permita cumplir con sus objetivos.

Las empresas utilizan dos tipos básicos de compensación: psicológica y financiera.

El componente más importante de los costos directos de las ventas es la compensación de la fuerza de ventas.

Los vendedores por la naturaleza de su trabajo tiene diferentes características que el empleado que solo percibe un salario fijo y este no cambia, por lo tanto a continuación mencionaremos 3 tipos de remuneración a vendedor: Salario fijo, comisiones y sistema mixto.

Tenemos tres métodos básicos de compensación financiera:

- a) El salario fijo o directo.
- b) Solo comisión.
- c) Combinación.

## 1.- Salario fijo

Este sistema de remuneración es cuando el vendedor percibe una cantidad fija de dinero independientemente de las ventas realizadas; es igual que el resto de la empresa, que percibe un salario en un determinado tiempo, como sería una semana, quincena, mes, etc.

# Remuneraciones (Compensaciones)

Su principal característica es la ventaja de saber exactamente el día y monto que percibirá el vendedor porque pueden realizar planes financieros a futuro; la desventaja con este método es que no incentiva a los vendedores a tener mejores rendimientos.

## 2.- Solo comisión

En este sistema se remunera a los vendedores según el porcentaje que se pacte con la empresa para las ventas realizadas o en su caso por las ventas cobradas. En este sistema el personal no sabe cuánto va a percibir a fin de mes porque su principal característica es que cuanto más venda más ingresos tendrá.

## 3.- Combinación

Este sistema abarca los dos anteriores; la ventaja para la fuerza de ventas es la de tener un ingreso fijo más el porcentaje de comisiones que haya hecho por sus ventas. La ventaja de este método es que garantiza un salario mínimo que al menos cubra algunas necesidades básicas, pero se tiene el incentivo de la obtención de mayor ganancia con las comisiones por ventas realizadas.

Las organizaciones se han dado cuenta de que para poder retener a los vendedores con mejor desempeño deben proporcionar un paquete competitivo de compensaciones. Siendo realistas, podemos concluir que el dinero es un incentivo eficaz para algunas personas a diferentes niveles de ganancia, pero quizás para otras personas no resulte muy valioso.

### Referencia:

Anderson, R. (2014). Administración de Ventas. Editorial McGraw Hill, México.

Moyeda, R. (2002). Un Modelo de Administración Estratégica Aplicable en la Administración de Ventas. UANL. Facultad de Contaduría Pública y Administración. Dirección General de Bibliotecas.