

Compensación y Beneficios

Compensación y Beneficios como Herramienta de Retención de Talento Humano

Las organizaciones requieren de las personas para alcanzar sus objetivos organizacionales. Personas y organizaciones se necesitan y buscan alcanzar sus objetivos con un mínimo de costo, tiempo y esfuerzo. El recompensar el desempeño para motivar el mismo es la última etapa vinculada al desempeño. A su vez las recompensas motivan el buen desempeño para el próximo periodo.

Las compensaciones y beneficios dentro de la organización deben incluir:

- Definir las políticas que rigen el esquema.
- Cálculo de costos.
- Garantizar la equidad interna.
- Análisis de mercado.
- Tomar en cuenta la equidad externa.
- Participación activa de los líderes.

Algunos aspectos positivos de las compensaciones y beneficios:

- Maximiza el desempeño de los colaboradores.
- Equidad remunerativa.
- Recompensa el logro de objetivos.

Compensación y Beneficios

- Retención de talento.
- Sentido de pertenencia.
- Mejora el clima organizacional.

Cuando hablamos de compensación nos referimos a:

Las compensaciones son el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa. Constituye el objetivo del departamento de Recursos Humanos en cuanto a la retribución de la labor a sus empleados.

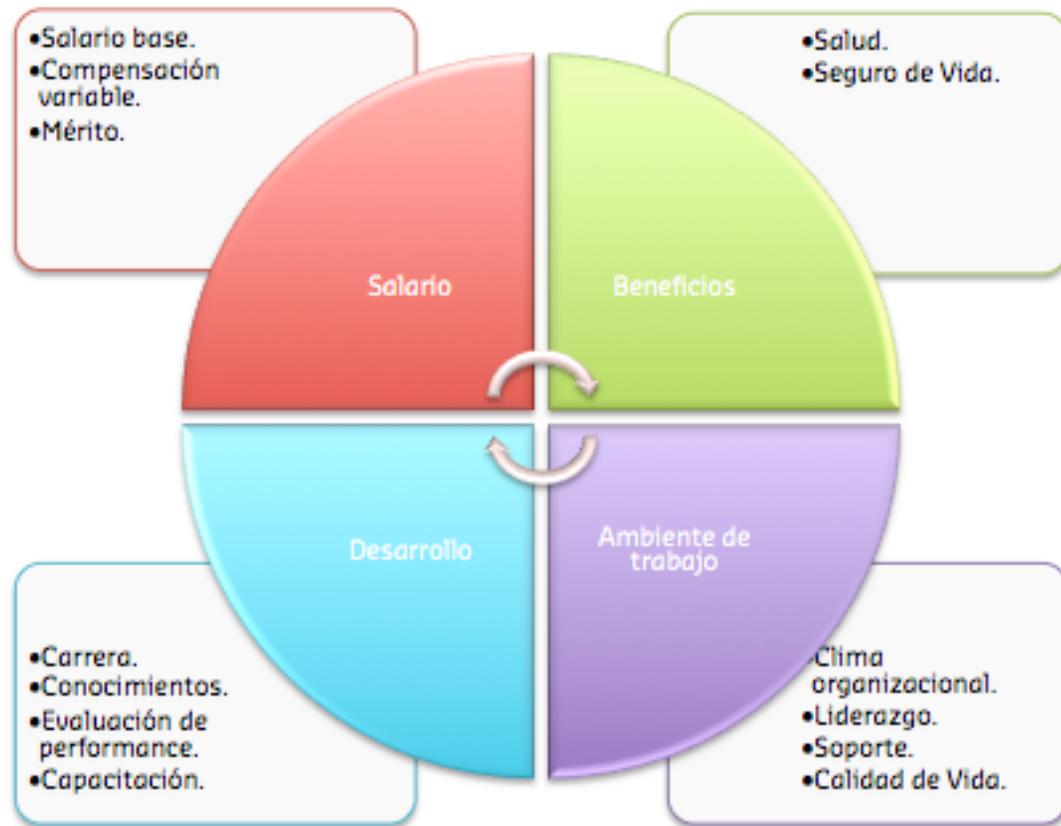
Cuando se habla de compensación se refiere a:

- Compensación a los empleados.
- Escalas salariales.
- Estudios de mercado.
- Encuestas.

Aumentos salariales vinculados a:

- Evaluación del desempeño de los empleados.
- Por mérito.
- Por bandas o escalonada.
- Grado o nivel.
- Por costo de vida.
- Otros.

Compensación y Beneficios



Ofrece:

- Incentivos gerenciales.
- Plan de acciones.
- Incentivos y/o bonificaciones.
- Pago por horas: extras, bonos, otros.

Compensación y Beneficios

Debe orientarse a:

- Adquisición de personal calificado.

Las compensaciones deben ser:

- Suficientemente competitivas para atraer solicitantes.
- Retener empleados actuales: cuando los niveles de compensación no son competitivos, la rotación aumenta.
- Garantizar la igualdad: la igualdad interna se refiere a que el pago guarde relación con el valor relativo de los puestos. La igualdad externa significa compensaciones análogas a las de otras organizaciones.
- Alentar el desempeño adecuado: el pago debe reforzar el cumplimiento adecuado de las responsabilidades. Controlar costos.

Un programa racional de compensaciones contribuye a que la organización obtenga y retenga el personal adecuado a los más bajos costos. Debe cumplir con las disposiciones legales estatales. Mejorar la eficiencia administrativa. Al cumplir con los otros objetivos dentro de la organización, el departamento de Recursos Humanos alcanza su eficiencia administrativa.

Ventajas:

- Reducir los costos de compensación.
- Vincular la compensación con el desempeño, la productividad y la calidad.
- Los incentivos establecen estímulos basados en el desempeño y no en la antigüedad o en las horas que se haya laborado.

Compensación y Beneficios

- Mejorar el nivel de participación y sentido de pertenencia del colaborador.
- Incrementar el trabajo en equipo.
- Manejar el cambio.

Cuando hablamos de beneficios nos referimos a:

Los beneficios son los privilegios otorgados a los empleados de una organización o empresa. Es decir, son las compensaciones individuales no pagadas en concepto de sueldos o salarios, sino como beneficios adicionales a la compensación total de cada empleado o trabajador. Estos privilegios pueden variar dependiendo de lo que el patrono pueda y quiera otorgar, pero, lo cierto es que los mismos tienen el propósito común de motivar y recompensar a los empleados por el desempeño de su labor.

- Algunos ejemplos de beneficios son:
- Permisos por funeral/ enfermedad de familiares.
- Licencia por matrimonio.
- Licencia por nacimiento de un hijo.
- Transporte para empleados.
- Cafetería/ área de descanso.
- Home office.
- Seguro de vida.
- Periodos de descanso.

Compensación y Beneficios

- Programas de capacitación y desarrollo.
- Planes de retiro anticipado.
- Estacionamiento.
- Planes de retiro.
- Planes de ahorro.
- Programas de asistencia educativa.
- Plan de salud.

Importante: Las compensaciones y beneficios son derechos adquiridos que se ofrecen como retribución al trabajo realizado, en medida que se logran las metas establecidas los paquetes de compensación y beneficios mejoran progresivamente como recompensa al esfuerzo rendido.

Referencia:

- Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital humano de las empresas (6ª edición ed.). México, DF: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). Gestión de talento humano (3ª edición). México, DF: Mc. Graw Hill