



www.profitalent.com

SISTEMA DE *COMPENSACIONES*

Cuidemos el **CLIMA LABORAL** y nuestra influencia directa con los demás.
El **CLIMA LABORAL** depende de la suma de las aportaciones de cada uno de nosotros.



Nuestro compromiso, fomentar una cultura
emocionalmente ecológica y sustentable.

Asesoría y Consultoría

Sistema de compensaciones

La administración de sueldos de una organización se conforma de acuerdo al esquema de compensaciones que adopta la misma, así como a los objetivos que la alta dirección establece sobre equidad, competitividad y desempeño del personal.

Los objetivos de la administración de sueldos no pueden lograrse sin definir un plan de remuneración que combine el sueldo base y un paquete de prestaciones y beneficios. El nombre de esta combinación es compensación total.

La compensación total es la suma de todas las partes que constituyen los pagos directos e indirectos que una compañía otorga a sus empleados.

Las herramientas básicas que forman el marco de la administración de sueldos son las siguientes:

✓ **Descripciones de Puestos**

Definir la misión y las responsabilidades de cada puesto en la pirámide organizacional, identificando los siguientes factores:

- Datos Generales de ubicación del puesto en la estructura del área.
- Misión o descripción genérica
- Funciones que desarrolla el puesto (qué, cómo, para qué)
- Perfil del puesto con los requerimientos mínimos.
-

La descripción de puestos se realiza con base en las estructuras organizacionales y el universo de puestos diferentes que existan en la organización.

✓ **Valuación de Puestos**

Garantizar que los puestos que integran la estructura organizacional de la organización sean analizados y valuados para su integración a los Tabuladores de Sueldos y al Catálogo de puestos, a través de un Sistema de Valuación que permita obtener equidad interna y competitividad externa.

El Sistema de Valuación de Puestos contempla los siguientes factores:

- Conocimientos
- Criterio e iniciativa
- Experiencia requerida
- Esfuerzo mental
- Esfuerzo físico
- Capacidad de análisis y organización
- Supervisión de personal
- Responsabilidad económica
- Relaciones interpersonales
- Seguridad
- Información confidencial
- Presión de tiempo
- Ambiente y riesgos

✓ **Tabuladores de Sueldos**

Los Tabuladores de Sueldos son la guía salarial que nos permite compensar al personal de acuerdo al valor del puesto asignado dentro de la Organización, con base en los niveles de sueldos que se determinan de acuerdo con los diferentes niveles organizacionales y con los porcentajes de amplitud y progresión.

Los factores principales a considerarse para el diseño de los Tabuladores son los siguientes:

Los sueldos y prestaciones que se ofrecen a los diversos puestos en el mercado general, es decir, lo que se ofrece a una persona por sus servicios en las diversas organizaciones existentes en una misma Ciudad.

Las condiciones de oferta y demanda para la cobertura de los puestos generales y especializados que existan.

Los salarios mínimos generales y profesionales que determine el Gobierno Federal para cada zona geográfica, a nivel nacional.

La situación financiera de cada organización en particular.

Las negociaciones de tipo sindical que se realizan en forma periódica, en las organizaciones en que se cuenta con Sindicato.

La valuación de puestos y su valor relativo dentro de la Organización, asignando el sueldo a cada puesto en función de la complejidad, responsabilidad y contribución a los resultados de la organización.

El nivel de competitividad de la organización en el mercado general de sueldos y específicamente en el giro que le corresponda, a definirse por la Alta Dirección de la organización.

✓ **Prestaciones y Beneficios**

Diseñar un paquete de beneficios y prestaciones para los ejecutivos y empleados de la Organización que permitan elevar la compensación total ofrecida a cada puesto, así como el aprovechamiento de los beneficios fiscales para la organización y para el personal.

Las prestaciones se dividen en tres grandes renglones:

- Prestaciones Garantizadas.
Las prestaciones que no están sujetas a normas de antigüedad, resultados logrados, etc.
- Prestaciones No Garantizadas.
Las prestaciones que se otorgan conforme al nivel de resultados, a la antigüedad en la organización, a puntualidad y asistencia, etc.
- Beneficios.

Las prestaciones que no reportan dinero en efectivo al personal, pero que representan un ahorro a los empleados al ser cubiertos por la organización, en forma total ó parcial, como son los seguros de vida y gastos médicos, cuotas de deportivo, ayuda de lentes, etc.

✓ **Competitividad de la Compensación Total**

Garantizar el paquete de sueldos y prestaciones que permita atraer y retener personal competente, monitoreando el mercado de sueldos general y el específico de la organización en forma periódica, con el fin de realizar los ajustes en los puestos y/o en familias de puestos que aseguren la posición de pago deseada por la Organización.

Las principales herramientas para obtener la posición salarial de la organización son las siguientes:

- Encuestas de Sueldos y Prestaciones Mercado General
- Encuestas de Sueldos y Prestaciones del Sector
- Encuestas Especiales por familia de puestos ó por zona geográfica

- Tabuladores de Sueldos
- Sueldos reales
- Paquete de prestaciones de la organización
- Descripciones de puestos
- Estructuras organizacionales
- Tramos de control

✓ **Sistemas de Evaluación del Desempeño**

Proporcionar a los supervisores los métodos y herramientas adecuadas para contar con una guía que oriente a los mismos sobre el potencial, rendimiento y cualidades del personal a su cargo, así como para reconocer los logros y esfuerzos individuales ó de equipos de trabajo.

Los factores básicos a considerar para el diseño de un Sistema de Medición del Desempeño son los siguientes:

- Normas y políticas de operación del Sistema.
- Objetivos y metas claramente definidos por puesto y/o equipo de trabajo.
- Factores de evaluación de los objetivos.
- Reconocimientos a través de bonos, incentivos, aumentos al sueldo base, premios en especie, etc.

✓ **Políticas y Procedimientos**

Contar con el marco normativo para la aplicación del Sistema de Administración de Sueldos que asegure la equidad interna y la competitividad externa del paquete de sueldos y prestaciones asignados a cada puesto y a cada nivel existente en la pirámide organizacional:

- Normas de ingreso de personal
- Aplicación de bonos e incentivos
- Aplicación de reconocimientos y premios en especie
- Prestaciones garantizadas
- Prestaciones sujetas a resultados / metas
- Beneficios
- Valuación de puestos
- Sistemas de medición del desempeño
- Aumentos de sueldo