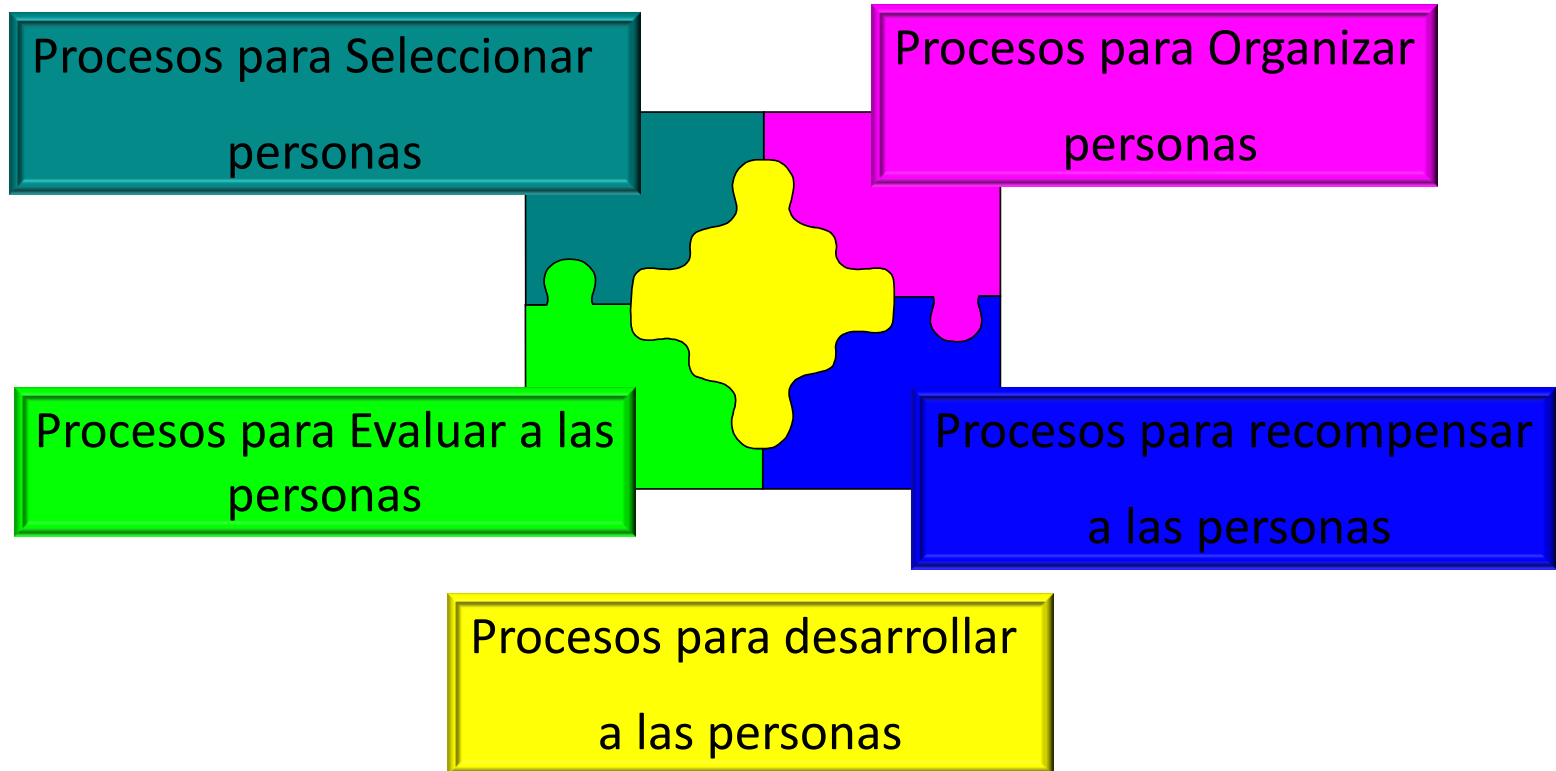


¡Bienvenidos!

Administración de RRHH
Mg. Georgina Farías

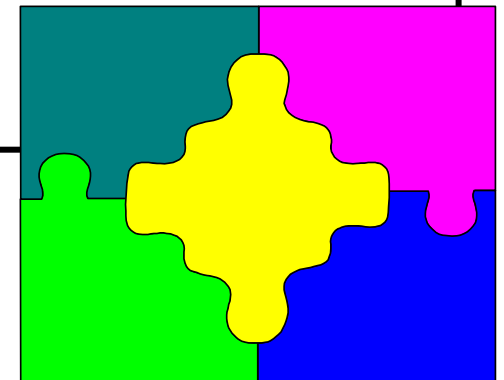
CPCE 2019

Procesos Básicos de Recursos Humanos



Remuneraciones y Beneficios

ELECCIONES	Pago en distintas formas: financiero, no financiero , promoción, elogio, oportunidades, aprecio de los clientes, sentido personal de bienestar, oportunidades para aprender, respeto de los compañeros, responsabilidad .
DEFINICION de las Políticas de RRHH	•Compensaciones orientadas a la posición •Compensaciones orientadas al desempeño •Coherencia interna •Competitividad externa •Compensación total en efectivo •Incentivos no solo monetarios



Remuneración

Es un valor compuesto por la sumatoria del salario mensual o quincenal, según corresponda, y otros beneficios que recibe el trabajador como retribución por su trabajo.

Remuneraciones y Beneficios

La remuneración para las Personas

Las personas consideran que el trabajo es un medio para alcanzar un objetivo

El salario es un medio para alcanzar otros objetivos

- **Costo:** porque se refleja en el costo del producto o servicio
- **Inversión:** porque representa empleo de dinero en un factor de producción, el trabajo

La remuneración para las Organizaciones

Remuneraciones y Beneficios

Factores ejercen influencia en las Remuneraciones

FACTORES INTERNOS

- Tipos de cargos
- Política organizacional
- Capacidad financiera
- Competitividad

FACTORES EXTERNOS

- Situación del mercado
- Coyuntura
- Sindicatos
- Legislación Laboral
- Situación del mercado de clientes
- Competencia en el mercado

ADMINISTRACION DE SALARIOS

Conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios **equitativas y justas**

Equitativas y justas con respecto a:

- Los demás cargos de la organización, buscando así el equilibrio interno o coherencia interna de salarios.

Evaluación y clasificación de cargos,
basados en las descripciones de puestos

- A los mismos cargos en otras empresas, buscando así el equilibrio externo o coherencia externa de salarios

Encuesta salarial / Investigación Salarial

Remuneraciones y Beneficios

Investigación Salarial

- Investigaciones hechas por otras empresa y que hayamos participado
 - Investigaciones hechas por empresas especialistas en el tema
- Investigación propia de remuneración, por medio de cuestionarios, visitas a empresas, reuniones o contactos telefónicos con especialistas en remuneraciones.

Cualquiera sea la modalidad deberíamos tener en cuenta:

1. Cuales son los cargos de referencia (cargos investigados)
2. Cuales son las compañías que participaran o participaron (Tamaño, actividad, ubicación geográfica, ect)
3. Cual es el periodo estudiado o investigado

Remuneraciones y Beneficios



Remuneración



Financieras

No
Financieras

- Salario Directo
- Premios
- Comisiones
- Vacaciones
- Gratificaciones
- Propinas
- Horas Extras
- Adicionales



- Reconoci-miento
- Autoestima
- Seguridad
- Prestigio

Remuneración Financiera

DIRECTA: es el que recibe como contraprestación del servicio prestado en el cargo que ocupa

Remuneración Mensual – Por hora – Por unidad producida

INDIRECTA: surge de las CCT y el plan de beneficios y servicios sociales que ofrece la organización.

Vacaciones-Gratificaciones-Propinas-Adicionales-Horas extras-Valor monetario de los beneficios y servicios sociales

Remuneraciones y Beneficios

Salario NOMINAL: volumen de dinero asignado individualmente al empleado según el cargo que ocupa

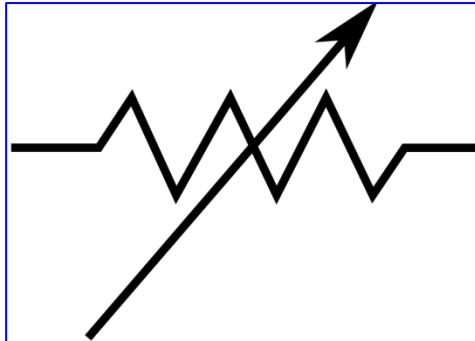
Salario REAL: representa la cantidad de bienes que el empleado puede comprar con el dinero que se le entrega. Es el poder adquisitivo o poder de compra

Reconstitución Salarial Vs. Incremento Salarial
(Reajuste Salarial) (Aumento Real del salario)

REMUNERACION VARIABLE

Características:

- ✓ Es selectiva, solo para algunos empleados
- ✓ Depende de los resultados logrados por la empresa
- ✓ Es flexible, su diseño puede variar pero su objetivo no



Objetivo:

- ✓ Activar la productividad
- ✓ Empleado aliado o un socio

REMUNERACION VARIABLE

Aspectos básicos que requiere su implementación:

**Participativa,
amplia y
democrática**

Transparente

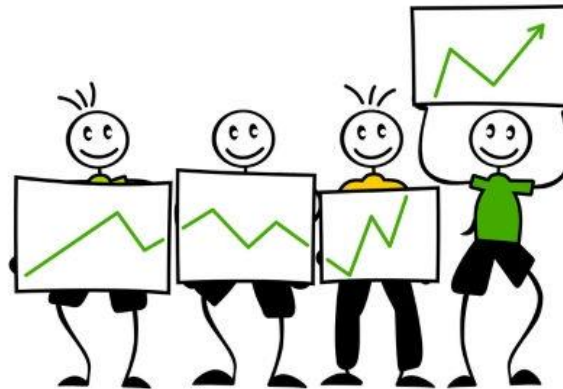
**Sencillo y
fácil de
comprender**

Flexible

Remuneraciones y Beneficios

Cada día más compañías aplican compensaciones variables.

Se prevé una fuerte tendencia a las compensaciones variables no solo de los niveles ejecutivos sino –en ocasiones– de toda la nómina.



BENEFICIOS SOCIALES

Son aquellas facilidades, comodidades , ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones

Las empresas pueden financiarlas total o parcialmente

Objetivos:

Es mantener a los empleados satisfechos en cuanto a la moral y a la productividad



Remuneraciones y Beneficios



BENEFICIOS SOCIALES. ORIGEN

Surgieron como consecuencia de :

- Actitudes de los empleados
- Exigencias de los sindicatos
- Legislación laboral y de seguridad social
- Competencia entre las empresas, en la disputa de los empleados
- Retención de talentos
- Disminuir la rotación



BENEFICIOS SOCIALES

Clasificación S / Exigencia:

Beneficios legales	Vacaciones, jubilación, Asig. Fliar, Salario Maternidad, hs Extras, recargo trabajo insalubre
Beneficios Voluntarios	Bonificaciones, Seguro de Vida, Transporte, Prestamos, Prepaga, complementación de la pensión

BENEFICIOS SOCIALES

Clasificación S / Naturaleza:

Beneficios Monetarios	Generan obligaciones sociales <i>Vacaciones, jubilación, prestamos, reembolso de medicamentos</i>
Beneficios No Monetarios	Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades <i>Restaurante, club, gimnasio, actividades recreativas, transporte, horarios flexibles</i>

BENEFICIOS SOCIALES

Clasificación S / sus objetivos:

Planes Asistenciales	Condiciones de seguridad y previsión de situaciones imprevistas <i>Asistencia Hospitalaria, jurídica, educativa, financiera, subsidio de medicamentos</i>
Planes Recreativos	Condiciones de descanso, diversión, recreación, ocio <i>Club, actividades recreativas, paseos excursiones, reuniones</i>
Planes Supletorios	Buscan dar facilidades, comodidades y utilidades para mejorar la calidad de vida <i>Transporte, horario flexible, estacionamiento, restaurante</i>

Ventajas de los Beneficios

- 
- Eleva la moral de los empleados
 - Reduce la rotación
 - Eleva la lealtad del empleado hacia la empresa
 - Aumenta el bienestar del empleado
 - Facilita el reclutamiento y la retención personal
 - Aumenta la productividad
 - Demuestra las directrices y los propósitos de la empresa hacia los empleados

La política de Remuneraciones. Dificultades.

- 1) Económica**, en relación con el mercado de trabajo
- 2) Gestión interna**, la evaluación de puestos
- 3) Gestión individual**, la apreciación del rendimiento individual y un objetivo: atraer - retener - motivar a los empleados que necesita la organización



Regla Básica



IMPORTANT

4 recompensas informales (Muchas gracias)
= 1 recompensa formal (un día libre remunerado)

4 Recompensas formales
= 1 mas formal (Elogio frente a otros)

Recompensas Informales



- 1) Adecuar la recompensa a la persona
- 2) Adecuar el premio a lo logrado
- 3) Ser oportuno y especifico

Remuneraciones y Beneficios

- Reconocimientos sin costo: Elogios de 1 Minuto
- Recompensas de bajo costo
- Actos de reconocimiento. Reconocimiento publico / Recompensas en redes sociales
- Comunicación. “ lo mas estimulante que puede hacer una persona por otra es escucharla” (RoyE, Moody)
- Tiempo Libre
- Dinero / Sustitutos en Dinero

**Recompensas
Informales**

DINERO

Puntos fuertes:

- Fáciles de administrar
- Anhelados por todo el mundo



Puntos Débiles:

- No tienen un valor duradero
- Tienden a convertirse en recompensas “esperadas”



Remuneraciones y Beneficios

- ✓ Para empleados excepcionales
- ✓ Por productividad y calidad
- ✓ Por sugerencias
- ✓ Por servicio al cliente
- ✓ Logro de objetivos de ventas
- ✓ Para equipos
- ✓ Por asistencia y seguridad

**Recompensas por
acciones y logros
específicos**

Remuneraciones y Beneficios

- Programas de puntuación
 - Concursos
 - Educación / Desarrollo
 - Ascenso / responsabilidad
- Aniversarios del empleado / empresa

**Recompensas por
acciones y logros
específicos**

Programa de recompensas / Beneficios

- Deben reflejar los valores y estrategia empresa
- Los empleados podrían participar
- Pueden comprender premios en dinero, especie o no monetarios
- Deben ser variados
- Se deben dar a conocer, ser transparentes
- Deben durar poco tiempo y cambiarse



Propósito de la Administración de Remuneraciones

1. Remunerar a cada empleado de acuerdo con el valor del cargo que ocupa
2. Recompensar al empleado según su desempeño y dedicación
3. Atraer y retener los mejores candidatos
4. Ampliar la flexibilidad de la organización, permitiendo así la movilidad del personal dentro de la empresa
5. Lograr que los empleados acepten los sistemas de remuneración adoptados por la empresa
6. Mantener un equilibrio entre los intereses financieros de la empresa y su políticas de relación con los empleados



POLITICA de REMUNERACIONES

Debe contener:

1. Estructura de cargos y salarios para fijar las franjas salariales
2. Salarios de ingreso o admisión
3. Previsión de reajustes salariales, estos puede ser:
 1. Reajustes colectivos, por cambios en la coyuntura
 2. Reajustes individuales: por Promoción, por adecuación con demás cargos del mercado, por méritos

POLITICA de REMUNERACIONES

Criterios para que la Política sea eficaz (Patton 1977):

1. Adecuada, según los estándares del gobierno y sindicato
2. Equitativa, el pago debe ser proporcional al desempeño y al esfuerzo
3. Balanceada, paquete razonable de recompensas
4. Eficacia en cuanto a costos, deben estar en relación a lo que la empresa pueda pagar
5. Segura, deben poder brindar seguridad a los empleados y ayudarlos a satisfacer sus necesidades
6. Estimulante, deben motivar a las personas
7. Aceptable por los empleados

Verdadero o Falso. Justifique

- Las compensaciones no influyen para que las personas se incorporen a una empresa
- Las compensaciones influyen en que las personas permanezcan o abandonen una empresa
- La compensación es un elemento que induce a las personas a desarrollar habilidades y capacidades para el trabajo
- Las compensaciones no influyen a que las personas realicen mas trabajo



¡GRACIAS!



3416055657



Georgina Farías (<https://ar.linkedin.com/pub/georgina-farias/61/4a8/652>)



georginafarias09@gmail.com