

# Prestaciones de Carácter Obligatorio

En el Prezi antes visto podemos ver en síntesis la trascendencia y secuencia de que el departamento de recursos humanos de cualquier organización conozca y establezca estrategias realistas, equitativas y congruentes en lo relativo a la administración de prestaciones y condensationes tomando como punto de partida las prestaciones mínimas legales establecidas en México. A continuación, veremos lo que nos dice Werther W., D. K. (2008) en relación al tema... “En la corporación moderna, la compensación comprende más que sueldos, salarios, bonos e incentivos, pues la remuneración actual incluye otras prestaciones. Esta sección considera los servicios y prestaciones al personal que se extienden a áreas no financieras. Entre las prestaciones más comunes se cuentan los seguros de vida contratados a nivel de grupo, seguros contra accidentes, seguros médicos de gastos mayores, servicios dentales, planes para la adquisición de acciones, planes de impulso a las actividades deportivas, prestaciones especiales para los periodos de vacaciones, prestaciones por nacimiento de un hijo, prima de matrimonio, prima por muerte de un pariente próximo y otros acontecimientos sociales, servicios de cafetería, ayuda para la preparación académica de los empleados o sus hijos y guarderías para los niños pequeños de los empleados. A este conjunto de prestaciones y servicios se le llama “compensación indirecta”.

Referencia:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: McGraw-Hill.

## La motivación del personal y la relación con el carácter de las compensaciones

La motivación laboral es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. La motivación es el motor de las personas en la organización y, por consiguiente, se convierte en el motor y en la energía psicológica de la misma organización. No podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

# Prestaciones de Carácter Obligatorio

Comúnmente, una empresa aplica una política de compensación con los objetivos siguientes:

- Ser un empleador atractivo con un programa de compensación competitivo.
- Ser transparente y objetivo.
- Cumplir los requisitos legales, la política interna y la cultura de la empresa.
- Motivar y retener a los empleados mediante indicadores de desempeño relevantes.
- Motivar a los empleados para lograr resultados más efectivos.

Como todos sabemos, una empresa es lo que sus Recursos Humanos son capaces de hacer. Es muy importante que las empresas cuenten con programas y procedimientos de evaluación de desempeño, alineados a los sistemas de compensación y beneficios, los cuales deben ser claros y conocidos por todas las personas que trabajan en la empresa. Estos programas y políticas tienen el objetivo de motivar el alto desempeño. Para compensar al personal se utilizan conceptos, principios y herramientas técnicas básicas, el proceso de administración de la compensación trae consigo beneficios tanto en el bienestar del personal, como en el clima laboral de la organización y, por supuesto, en los resultados de la empresa.

La compensación tiene dos partes fundamentales: la primera corresponde al sueldo, incentivos y prestaciones que se otorgan al personal. A esto, generalmente, se le identifica como “paquete de compensación total” aunque debe observarse que sólo se integra por aquellos pagos en efectivo y por las prestaciones, servicios o beneficios que el personal recibe, los cuales, finalmente, también representan un equivalente de ingreso que sin duda contribuye a elevar el bienestar y el nivel de vida del empleado y de su familia.

La segunda parte de la compensación, corresponde a la satisfacción directa que el personal recibe de la ejecución de su trabajo, de las condiciones laborales en que trabaja y, desde luego, de las condiciones ambientales del lugar de trabajo. Este segundo componente de la compensación, generalmente, se le conoce como clima laboral.

# Prestaciones de Carácter Obligatorio

El concepto de incentivo, se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos de productividad que se conceden por alcanzar un cierto nivel de productividad, los incentivos por cumplimiento de cuotas de ventas o los bonos que algunos gerentes reciben cuando cumplen niveles de desempeño previamente negociados. A diferencia de los sueldos, que premian el desempeño demostrado y, por consecuencia pasado, la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados de su personal a futuro y moldear ciertas características distintivas que la empresa considere deseable en su cultura; por ejemplo, un cierto estilo gerencial o ciertos hábitos de trabajo en su personal. Lo importante es que los incentivos y beneficios que diseñamos en la empresa, estimulen desempeños y comportamientos deseados en la empresa.

En conclusión, se motiva al personal en las empresas para:

- Atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida sea lo más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.
- La gestión de los recursos humanos debe trabajar en pro del aumento de la productividad del trabajo y en consecuencia de la satisfacción laboral, promoviendo así el desarrollo humano y económico del personal.
- Es responsabilidad de la dirección de las empresas, garantizar estabilidad y bienestar a sus colaboradores, si la empresa tiene como visión mantenerse en el tiempo.

Referencia:

Aquino E (2013) Prestaciones con relación a la motivación. Recuperado el 11 de diciembre de 2014 a través de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/26/motivacion-a-traves-de-la-compensacion-y-beneficios-en-las-empresas/>

# Prestaciones de Carácter Obligatorio

## Problemas de equidad y justicia

Con el fin de retener a los empleados y garantizar la igualdad, los analistas de sueldos y salarios establecen pagar sueldos similares por labores similares. Es posible, sin embargo, que un reclutador desee hacer una oferta excepcionalmente alta a fin de atraer a determinado puesto a una persona en especial. En este punto, el gerente de recursos humanos deberá equilibrar ambos objetivos. Otros objetivos de compensación son alentar el desempeño sobresaliente, así como el control de costos.

Es obvio que estos objetivos también pueden resultar encontrados y que, al igual que en el ejemplo anterior, el gerente de recursos humanos deberá mediar para encontrar una solución. También se debe ser muy cuidadoso de no incurrir en prácticas discriminatorias, por lo que se deberá compensar el trabajo femenino en los mismos niveles que el masculino; el de los ancianos al mismo nivel que el de los jóvenes, etc. El trabajo desempeñado por personas de distintas razas o religiones se debe compensar en niveles equivalentes. El principio que ha logrado imponerse en este campo es el pago.

Uno de los objetivos primordiales de la administración de las compensaciones es cumplir con las disposiciones legales vigentes. Todas las naciones reconocen en la actualidad determinados niveles esenciales de compensación, que reciben el nombre de salarios mínimos. Éstos suelen variar no únicamente de uno a otro país, sino también de una a otra zona económica dentro de un país y, como es obvio, estas disposiciones legales deben considerarse al establecer niveles salariales.

Referencia:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: McGraw-Hill.