

**Compensación**

Es la que se recibe de manera ordinaria en los momentos de pago que establece la empresa y el empleado acepta. Es la que se otorga por el trabajo efectuado desde el cargo que ocupan los trabajadores. Se constituye por un salario básico, y otros rubros a que puede hacerse el trabajador que complementa el sueldo básico, así mismo, están las compensaciones variables y de cargo fijo.

Las compensaciones de los empleados regularmente están integradas por diferentes tipos de beneficios, lo cual parte de un sueldo o salario base, que se complementa con otros pagos directos fijos, como otros de manera variable a manera de incentivos o beneficios extralegales. De esta manera una empresa puede ofrecer paquetes salariales o de compensación diferentes, los cuales pueden estar conformados por:

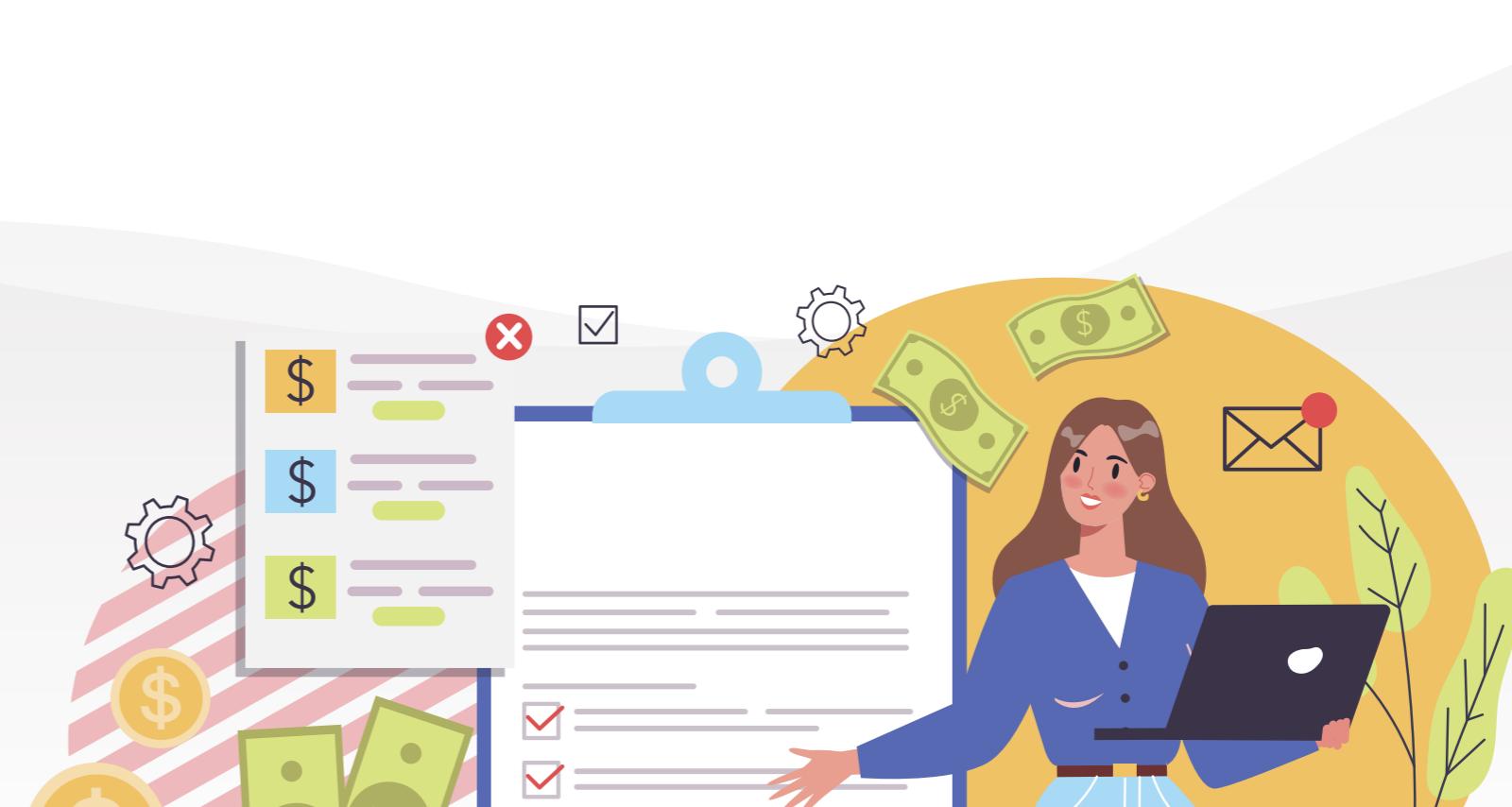
Sueldo básico:

Es la base de los derechos económicos de trabajo que reciben los empleados por su servicio, es decir, el pago que recibirán por el servicio prestado y la *dedicación* de tiempo para su *dedicación*, el cual regularmente es de 48 horas máximo a la semana en jornadas de 8 horas diarias. Es la porción más representativa de la compensación al trabajador, es decir, que es la suma mayoritaria más constante de las que recibe el trabajador.

En Colombia el sueldo básico a partir del cual se debe establecer la compensación laboral es el salario mínimo, el cual se define anualmente por el gobierno nacional, bien sea por acuerdo entre los empresarios, las agrupaciones, las organizaciones sindicales y demás organismos que representan los trabajadores; de no darse acuerdo, el gobierno lo designa por decreto, el cual se fundamenta en el índice de precios al consumidor esperado para el nuevo año.

**Beneficios variables:**

El sueldo base se suele complementar con compensaciones variables, que están asociadas por lo general con los niveles de productividad, y comprenden los pagos que reciben los trabajadores como incentivos o reconocimiento a desempeños destacados y graduales en dinero, los cuales sumarán a los sueldos, generando motivaciones laborales entre los empleados. En el sector agropecuario estos beneficios variables obedecen escalas de recolección en unidades de peso o de volumen (kilos, bultos, etc., que establece la empresa), áreas de siembra, áreas de adecuación de tierras, entre otros.

**Compensaciones fijas:**

Dentro de este grupo de compensación que puede recibir un trabajador se encuentran los requerimientos exigidos por los convenios sindicales, así como también, los pagos que se otorgan en reconocimiento de la antigüedad de los empleados,

por ejemplo, al cumplir el primer año de trabajo, los quinquenarios, asignaciones

remunerativas decretadas a nivel nacional a ciertos sectores, asignaciones

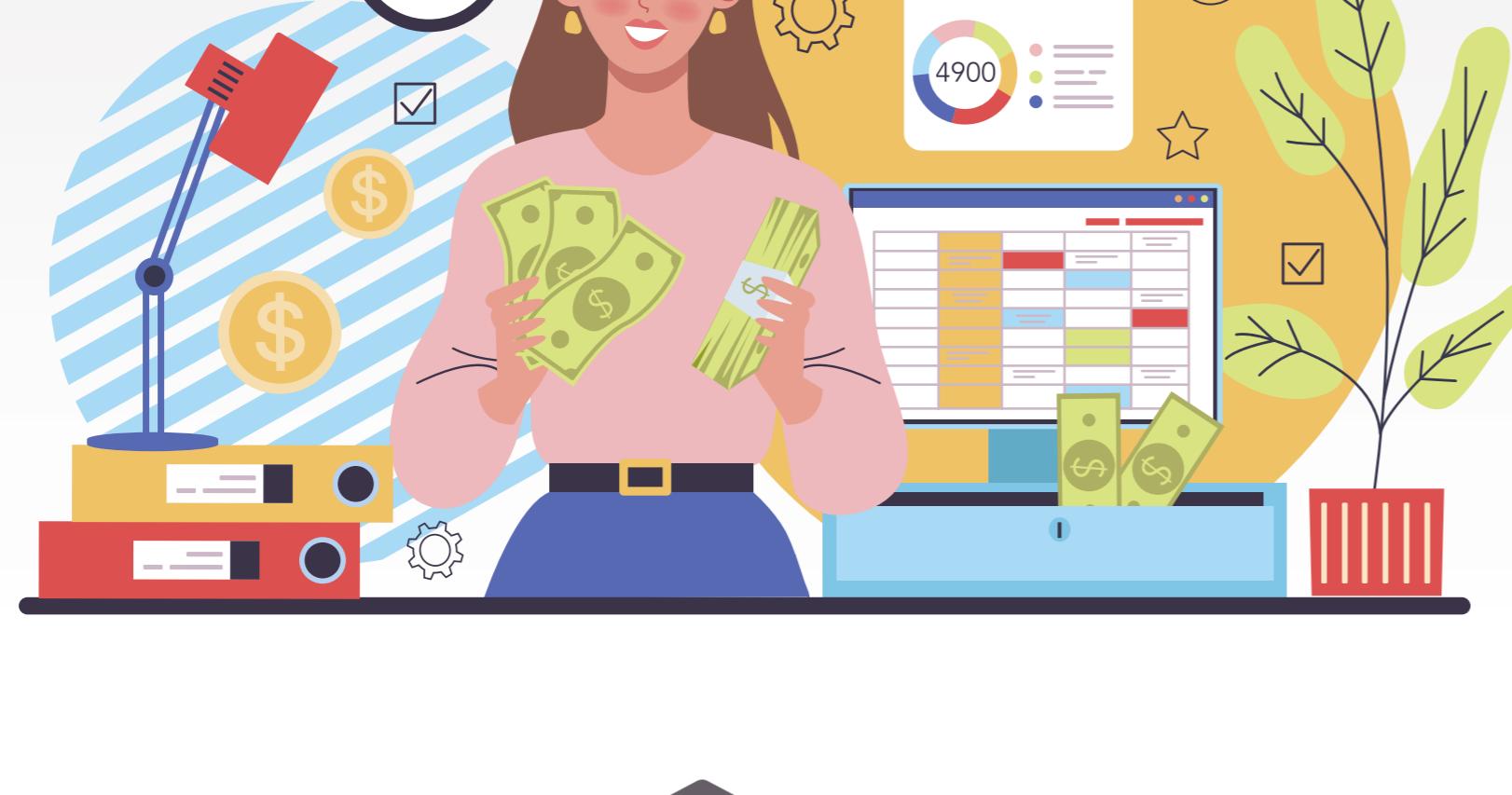
adicionales por trabajo en horas nocturnas, en días festivos, las prestaciones

sociales, como la prima de servicios que es un salario adicional al año, pagadero en

dos contados semestralmente, proporcionalmente, las cesantías, que es un salario

que reciben los trabajadores por cada año laborado, que le servirá de ahorro por si

queda cesante, etc.

**Compensaciones por buen comportamiento:**

Las empresas reconocen el buen comportamiento y continuidad de los trabajadores, entonces, reconocen pagos por cumplimiento y asistencia, el no descuento de aportes al sistema general de salud por efectos de puntualidad, de efectividad, son algunos de los tipos de retribución variable que reciben los trabajadores.

Compensación

Regularmente corresponde a las compensaciones no monetarias que se otorgan a los trabajadores, contempla la donación de algún bono canjeable por alimentos o producto específicos, o el derecho a disfrutar de algún servicio, alianzas con gimnasios o centros educativos para que los hijos de los trabajadores estudien a tarifas muy bajas, coberturas de seguro de vida, gastos generales, acceso a clubes, auxilios de medicamentos hasta cierto monto, auxilio para vestido o dotaciones de uniformes sin costo para los colaboradores, entre otros.

Cada empresa debe desde su departamento de recursos humanos establecer el paquete de compensaciones laborales que otorgará a sus trabajadores, que permita la consolidación de un ambiente de motivación, donde los empleados se sientan que son valorados y que la empresa reconoce y brinda condiciones de calidad de vida más allá de la retribución monetaria, lo que a la postre lo reditúa con sentido de compromiso y productividad.

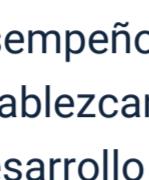


Si le interesa saber con mayor detallamiento qué es la compensación salarial y cómo puede realizar los cálculos relacionados con la estructura salarial, esta es una excelente recomendación.

Según las necesidades concretas o del perfil que deban tener las acciones del plan de mejora, estas pueden ser clasificadas en preventivas o correctivas.



Acciones

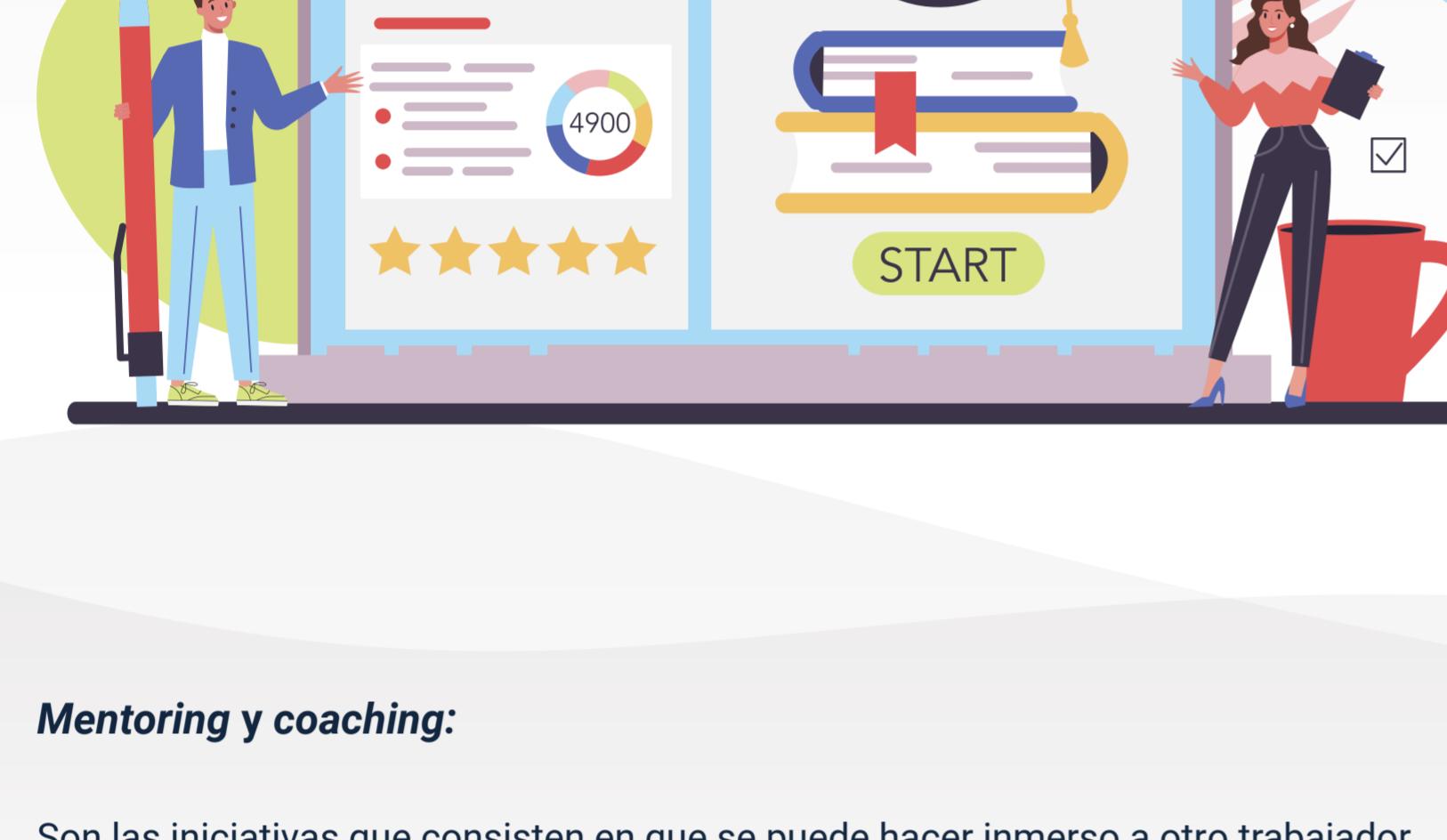


El plan de mejoramiento al desempeño no debe quedarse meramente en lo relacionado con los trabajadores y sus evidencias, sino que se debe ajustar dicho plan, a un conjunto de iniciativas que establezcan para la empresa todo un programa que permita prevenir nuevas situaciones que amenacen el logro de los objetivos, así como afecten el clima organizacional y su desarrollo personal. Por lo anterior, las principales iniciativas de acción y de programa son:

Incentivos y premios:

La falta de innovación operativa genera rutina, que es una de las principales causas de bajo desempeño laboral, por lo cual se debe coordinar con los equipos de las áreas funcionales y de trabajo, niveles de relaciones de trabajo autónomo, de competencia, donde se pueda pagar y recibir incentivos a los trabajadores, por ayudar a un compañero a mejorar, por innovar, etc.

Se debe establecer cómo será ese esquema de incentivos desde lo general a lo particular de cada trabajo, donde la participación de los trabajadores estimula y motiva aún más, pues son ellos los que hacen el diseño.



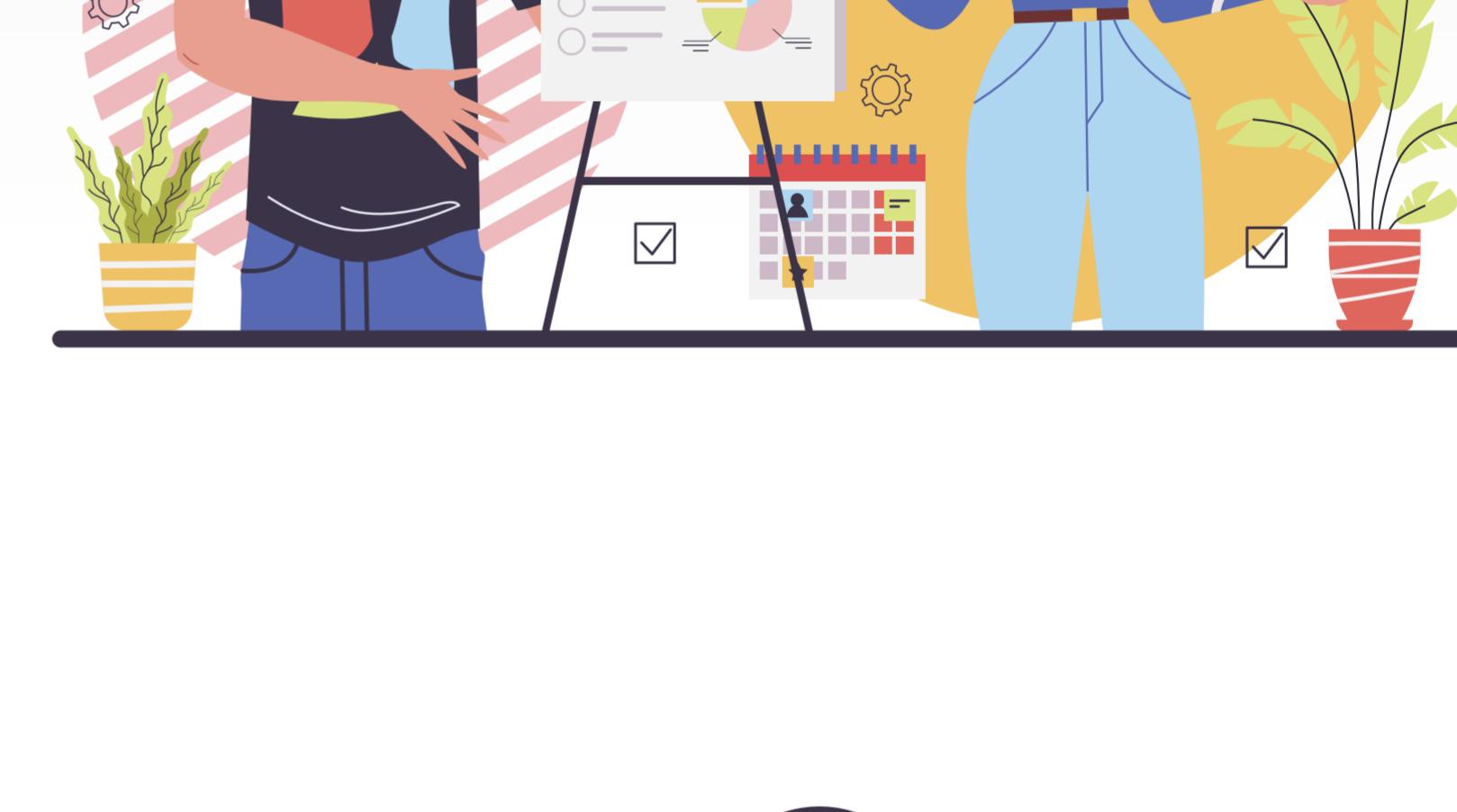
Formación:

Actualmente es una de las principales causas del bajo rendimiento. Dado que la tecnología evoluciona rápidamente hace que los conocimientos se puntualicen y se aborden esquemas de actualización permanente, la cual debe ser propositiva para el cambio y no reactiva, es decir, que se cambie o actualiza solo cuando existe el desconocimiento o malos resultados por su desconocimiento. Hoy por hoy, existen muchas formas de mejorar los procesos formativos in situ, que permiten afrontar esas brechas desde los recursos virtuales de formación que plantea la sociedad. Las inversiones realizadas en estos aspectos brindarán mitigación de riesgos, ya que en los trabajadores de bajo rendimiento por estas carencias se motivan rápidamente.

Mentoring y coaching:

Son las iniciativas que consisten en que se puede hacer inmerso a otro trabajador para que se convierta en tutor o mentor profesional ante quien presenta un bajo desempeño o también se puede buscar una persona ajena a la empresa. El *mentoring* sirve como respaldo técnico, que favorece la auditoría y el asesoramiento continuo, al empleado durante el proceso de trabajo de 'pares'. Esta actividad de aprendizaje *mentoring* regularmente genera al trabajador niveles de confianza para creer en sus desempeños. Como es un ejercicio de aprendizaje ante un experto el empleado siente que es una formación personalizada que le pone a su servicio, por ende, compensa con trabajo de calidad.

En el caso de *coaching*, el profesional contratado, busca potencializar las capacidades del trabajador, elevándole la moral y por ende su motivación, le hace ver que el dominio técnico lo tiene, solo es cuestión de concentración la obtención de buenos resultados.



Acciones correctivas



Redimensión laboral:

En muchas ocasiones, simplemente se tiene una mala adecuación del personal, y de la cadena de agregación de trabajos; puede ser que los empleados tengan cargas de trabajo desequilibradas. A partir de esta situación se debe hacer un rediseño y redimensionamiento de los puestos de trabajo y de los niveles de tareas a realizar.



Rotación de trabajadores:

Estas acciones requieren de un análisis amplio de las características de los trabajadores, se aplica cuando los empleados con bajo rendimiento parecen no encajar en las funciones en que trabaja en su puesto de trabajo; sin embargo, su perfil profesional es funcional a la empresa y podría desempeñarse en otras labores dentro de la empresa; por tanto, el empresario estima ofrecer otra alternativa al trabajador en la empresa, bajo un nuevo rol de desempeño, un cambio laboral, cuando no es posible hacer cambios en cuanto al rol laboral, puede optar por ofrecerle cambios de turno o una reducción horaria que le favorezca y le permita reactivarse motivacionalmente y en desempeño.



Sanciones:

Cuando las diferentes acciones preventivas y correctivas no dan respuesta para que el trabajador dé respuesta en los niveles esperados se acude a iniciativas de llamados de atención o suspensiones laborales, siempre y cuando se evidencie que se trata de desempeños por causas leves o de intención moral de corto plazo.



Finalización del vínculo laboral:

Estas acciones se toman como alternativa desde el punto de vista de la gestión de recursos humanos, como la última alternativa, y obedecen a cuando ya se han tratado las demás acciones preventivas y correctivas sin resultados satisfactorios, o cuando los niveles de impacto de bajo desempeño han causado grandes perjuicios a la empresa, como pérdidas deliberadas de recursos, generación de situaciones de sabotaje y detrimento de recursos, degradación de mal clima organizacional de manera continua y donde ningún plan de mejora ha dado resultado.