Un tren en frente de un edificio

Descripción generada automáticamente con confianza media

**DISTRIBUIDORA**

**L.A.P**

PROPUESTA

PLAN DE COMPENSACIÓN

ACTIVIDAD 14

**PRESENTADO POR**

**OLIMPO ORTEGA GARCIA**

**DAIRA PATRICIA ARGUELLO**

**ROSALIA ZAPATA VERGARA**

**PRESENTADO A**

**INSTRUCTORA**

**LEYDI JULIANA URREGO HOLGUIN**

**ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS**

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

**ABRIL- 2022**

1. **ANTECEDENTES**

En la actualidad la empresa no cuenta con plan de compensación que permita que los empleados se sientan motivados por lo que realizan en beneficio de la empresa, que ha conllevado a un crecimiento a nivel local, regional y nacional. Por lo anterior, La Distribuidora L.A.P S.A.S siempre ha tenido en cuenta el personal que conforma el equipo de trabajo, la organización por ser una empresa familiar quiere mantener un ambiente de motivación y sentido de pertenencia de cada uno de los que conforman. Así mismo, el capital humano es considerado la materia primordial para el desarrollo, crecimiento y éxito de la organización. Es por eso que a través de la junta directiva y la gerencia se dispone la creación de un plan de compensación para el área comercial de la distribuidora, con el fin de motivar la participación y el desarrollo del personal para así garantizarles una estabilidad laboral, personal, familiar a través de los incentivos propuesto en el presente plan de compensación. Para esto se tendrá en cuenta los resultados de cada persona que conforma el área comercial en general para compensar todo el esfuerzo realizado en sus actividades diarias, semanales y mensuales.

1. **OBJETIVOS**

* Estabilizar el proceso de compensación flexible y evitar inconvenientes de tipo legal, administrativo, posibles inquietudes por parte de sus empleados y tergiversación de la finalidad de su sistema salarial.
* Crear conciencia de la importancia que tiene cada empleado en la empresa, así mismo, la necesidad de la empresa por mantener un buen clima laboral en cada una de las áreas.
* Motivar al personal a través de incentivos tangible, que le permitan un desarrollo familiar, intelectual y laboral.
* Mejorar la calidad de vida de cada empleado para esto se ve reflejado en las ventas y crecimiento comercial de la empresa en los mercados locales, nacionales e Internacionales.
* Corresponder a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza

1. **POBLACION OBJETIVO**

**Área comercial:**

* Director Comercial.
* Coordinador línea alimentos.
* Coordinador línea aseo.
* Asesor comercial Senior.
* Asesor comercial Junior.

Esquema de salarios área comercial

|  |  |
| --- | --- |
| **CARGO** | **SUELDO BASE** |
| Director Comercial. | 7 SMLV |
| Coordinador línea alimentos. | 3 SMLV |
| Coordinador línea aseo. | 3 SMLV |
| Asesor comercial Senior. | 2 SMLV |
| Asesor comercial Junior | 1.5 SMLV |

1. **ETAPAS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE COMPENSACIÓN**

* **Análisis de la situación actual de la empresa**

Se debe cuantificar el costo de cada empleado, incluyendo los pagos fijos y variables, los pagos legales y extralegales y los beneficios para el empleado y sus beneficiarios. Con esta información se determina el costo del esquema actual de compensación.

Identificar la composición familiar y las necesidades de los colaboradores es fundamental, por cuanto permite determinar cuáles pueden ser los beneficios claves para satisfacer sus necesidades.

* **Diagnostico organizacional**

Radica en la valoración de la competencia del conjunto de beneficios actuales de compensación de la distribuidora hacia sus empleados, a través de una Encuesta de Compensación.

**La Compensación incluye:**

a) Salario básico

b) Salario variable (por desempeño y/o resultados

c) Beneficios cuantificados.

El diagnóstico identifica las fortalezas y debilidades de la compensación de la empresa frente al mercado salarial con el que compite por talento y le permite tomar decisiones para construir la Estrategia de Compensación.

* **Revisión por parte de la gerencia**

Elaborado el documento del plan de compensación este debe ser presentado por parte del director administrativo para revisión y corrección del gerente general.

* **Aprobación por parte de la junta directiva**

El gerente general presentará ante la junta directiva el proyecto del plan de compensación, con el fin que los integrantes de la junta realicen los ajustes necesarios de acuerdo a las leyes y normas vigente referente al tema, donde deberán aprobar el plan de compensación.

* **Elaboración del Proyecto del plan de compensación**

Es el documento donde se van a determinar los beneficios del plan de compensación, el cual se debe elaborarse con la información recolectada del análisis de la situación actual y el diagnostico organizacional, esta responsabilidad recae sobre el coordinador de talento humano director administrativo de la distribuidora

* **Presentación del plan de compensación a los empleados**

El coordinador de talento huma convocara a una reunión extraordinaria con todos los empleados del área comercial con el fin de dar a conocer el plan de compensación aprobado por la junta directiva de la distribuidora, además de sus responsabilidades, los derechos que le corresponden como efecto.

1. **RESPONSABLES**

Está formado por un comité de revisión y seguimiento, el cual estará integrado así:

* Director administrativo
* Coordinador del área de talento humano
* Director comercial
* Un integrante de cada área de la empresa

1. **RECURSOS**

La junta directiva dispondrá de las gestiones necesarias con el gerente para desembolsar el costo total del plan de compensación al director administrativo con el fin que ejecute el pago nominal de sus empleados de acuerdo con lo planteado en el plan de compensación pre acordado y aprobado.

1. **INDICADORES**

* Recaudo de cartera
* Ventas por línea de producto
* Ventas individuales
* Ventas grupales
* Crecimiento de participación en el mercado
* Obtención de nuevos clientes
* Crecimiento en ventas

1. **BENEFICIOS**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **DIRECTOR COMERCIAL** | | | | |
| **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN** | | | | | **%** |
| Salario fijo | | | | | 100% |
| Salario variable por evaluación de desempeño sobresaliente | | | | | 8% |
| Salario variable por evaluación de desempeño satisfactoria | | | | | 5% |
| Salario variable por evaluación de desempeño insuficiente | | | | | 0% |
| Salario variable por dos o más competencias nuevas certificadas en los 12 meses anteriores, asociadas al plan de desarrollo personal. | | | | | 3% |
| **BENEFICIOS** | | | **DESCRIPCIÓN** | | |
| Becas para estudio | | | Para colaboradores con evaluación de desempeño satisfactoria, 100% valor matricula y 50% valor semestre (una persona por núcleo familiar, titular, esposa o hijo (a)) | | |
| Otros | | | Subsidio 100% plan telefonía empresarial | | |
| **CIUDAD:** | |  | | | |
| **FECHA DE APROBACIÓN:** | |  | | | |
| **ELABORÓ:** | | **REVISÓ:** | | **APROBÓ:** | |
|  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **COORDINADOR LINEA DE ALIMENTOS** | | | | |
| **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN** | | | | | **%** |
| Salario fijo | | | | | 100% |
| Salario variable por evaluación de desempeño sobresaliente | | | | | 8% |
| Salario variable por evaluación de desempeño satisfactoria | | | | | 5% |
| Salario variable por evaluación de desempeño insuficiente | | | | | 0% |
| Salario variable por dos o más competencias nuevas certificadas en los 12 meses anteriores, asociadas al plan de desarrollo personal. | | | | | 3% |
| **BENEFICIOS** | | | **DESCRIPCIÓN** | | |
| Becas para estudio | | | Para colaboradores con evaluación de desempeño satisfactoria, 100% valor matricula y 50% valor semestre (una persona por núcleo familiar, titular, esposa o hijo (a)) | | |
| Otros | | | Subsidio 100% plan telefonía empresarial | | |
| **CIUDAD:** | |  | | | |
| **FECHA DE APROBACIÓN:** | |  | | | |
| **ELABORÓ:** | | **REVISÓ:** | | **APROBÓ:** | |
|  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **COORDINADOR LINEA DE ASEO** | | | | |
| **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN** | | | | | **%** |
| Salario fijo | | | | | 100% |
| Salario variable por evaluación de desempeño sobresaliente | | | | | 8% |
| Salario variable por evaluación de desempeño satisfactoria | | | | | 5% |
| Salario variable por evaluación de desempeño insuficiente | | | | | 0% |
| Salario variable por dos o más competencias nuevas certificadas en los 12 meses anteriores, asociadas al plan de desarrollo personal. | | | | | 3% |
| **BENEFICIOS** | | | **DESCRIPCIÓN** | | |
| Becas para estudio | | | Para colaboradores con evaluación de desempeño satisfactoria, 100% valor matricula y 50% valor semestre (una persona por núcleo familiar, titular, esposa o hijo (a)) | | |
| Otros | | | Subsidio 100% plan telefonía empresarial | | |
| **CIUDAD:** | |  | | | |
| **FECHA DE APROBACIÓN:** | |  | | | |
| **ELABORÓ:** | | **REVISÓ:** | | **APROBÓ:** | |
|  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **ASESOR COMERCIAL SENIOR** | | | | |
| **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN** | | | | | **%** |
| Salario fijo | | | | | 100% |
| Salario variable por evaluación de desempeño sobresaliente | | | | | 8% |
| Salario variable por evaluación de desempeño satisfactoria | | | | | 5% |
| Salario variable por evaluación de desempeño insuficiente | | | | | 0% |
| Salario variable por dos o más competencias nuevas certificadas en los 12 meses anteriores, asociadas al plan de desarrollo personal. | | | | | 3% |
| **BENEFICIOS** | | | **DESCRIPCIÓN** | | |
| Becas para estudio | | | Para colaboradores con evaluación de desempeño satisfactoria, 100% valor matricula y 50% valor semestre (una persona por núcleo familiar, titular, esposa o hijo (a)) | | |
| Otros | | | Subsidio 100% plan telefonía empresarial | | |
| **CIUDAD:** | |  | | | |
| **FECHA DE APROBACIÓN:** | |  | | | |
| **ELABORÓ:** | | **REVISÓ:** | | **APROBÓ:** | |
|  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **CARGO** | **ASESOR COMERCIAL JUNIOR** | | | | |
| **COMPONENTES DE LA REMUNERACIÓN** | | | | | **%** |
| Salario fijo | | | | | 100% |
| Salario variable por evaluación de desempeño sobresaliente | | | | | 8% |
| Salario variable por evaluación de desempeño satisfactoria | | | | | 5% |
| Salario variable por evaluación de desempeño insuficiente | | | | | 0% |
| Salario variable por dos o más competencias nuevas certificadas en los 12 meses anteriores, asociadas al plan de desarrollo personal. | | | | | 3% |
| **BENEFICIOS** | | | **DESCRIPCIÓN** | | |
| Becas para estudio | | | Para colaboradores con evaluación de desempeño satisfactoria, 100% valor matricula y 50% valor semestre (una persona por núcleo familiar, titular, esposa o hijo (a)) | | |
| Otros | | | Subsidio 100% plan telefonía empresarial | | |
| **CIUDAD:** | |  | | | |
| **FECHA DE APROBACIÓN:** | |  | | | |
| **ELABORÓ:** | | **REVISÓ:** | | **APROBÓ:** | |
|  | |  | |  | |