



# Módulo II

- I. Administración por Compensaciones
- II. Objetivos
- III. Elementos Clave
- IV. Métodos utilizados
- V. Desafíos y Expectativas
- VI. Engagement



*Bibliografía (Mc Graw Hill)*

- “El Capital Humano en las Organizaciones”, 9a Ed. Idalberto Chiavenato.
- “El Capital Humano de las Empresas”, 6a Ed. William Werther & Keith Davis.

# Administración por Compensaciones

---

Se refiere al proceso de diseñar y administrar sistemas equitativos de recompensas para los empleados. Esto incluye salarios, bonificaciones, beneficios y otros incentivos que buscan atraer, retener y motivar al talento en una organización.

# Objetivos de la Administración por Compensaciones

---

## **Equidad Salarial**

Garantizar que la compensación sea justa y equitativa, reflejando las responsabilidades y contribuciones de los empleados.

## **Retención de Talento**

Crear un sistema de recompensas que incentive la permanencia de empleados altamente calificados y comprometidos.

## **Motivación Laboral**

Establecer un ambiente donde la compensación reconozca y motive el desempeño excepcional de los colaboradores.

# Elementos Claves a considerar

---

## **Evaluación de Desempeño**

Medir y valorar el rendimiento individual para determinar las recompensas adecuadas.

## **Análisis de Mercado Laboral**

Investigar y comparar las prácticas salariales y de compensación en la industria y región específica.

## **Estructuras Salariales**

Establecer rangos y niveles de compensación coherentes con las responsabilidades y habilidades requeridas.

# Métodos utilizados

- **Salario Base:** la parte fija de la remuneración que refleja el puesto y la experiencia.
- **Bonificaciones:** recompensas adicionales basadas en el desempeño y logro de objetivos.
- **Beneficios Adicionales:** ofertas como seguros, vacaciones pagadas, beneficios de salud, entre otros.

# Importancia de la Administración por Compensaciones

1. **Retención del talento:** una administración efectiva mejora la retención de empleados clave, reduciendo la rotación y sus costos asociados.





# Importancia de la Administración por Compensaciones

2. **Rendimiento Laboral:** una compensación adecuada motiva a los empleados, lo que se traduce en un aumento de la productividad y calidad del trabajo.





# Importancia de la Administración por Compensaciones

3. **Reputación Empresarial:** un sistema equitativo refuerza la imagen de la empresa como empleador responsable y atractivo.



# Desafíos

- **Equidad Interna:** garantizar que la compensación entre colaboradores con roles similares sea justa y sin brechas significativas.
- **Fluctuaciones Económicas:** adaptarse a cambios en la economía que afecten la capacidad de ofrecer compensaciones competitivas.
- **Expectativas de los empleados:** Equilibrar las expectativas de compensación con las posibilidades financieras y estratégicas de la organización.

# Expectativas de los empleados





¿Qué buscan  
las empresas  
en un empleado?



**Actitud positiva**

Mostrar la cara positiva ante la vida genera un buen ambiente laboral y ayuda a incrementar la productividad.

**Buenas relaciones**

No es más que tener una buena convivencia, así habrá un ambiente más cálido y con menos estrés para el trabajo.

**Capacidad de análisis**

Es importante analizar las problemáticas y ser generador de soluciones.

**Creatividad**

Es la capacidad de crear, generar nuevos proyecto y observar la realidad desde otra perspectiva y así poder ser más propositivo.

**Buena comunicación**

Es saber expresar las cosas a los compañeros, jefes, proveedores o clientes. La comunicación mejora el trabajo en equipo.

**Auto Confianza**

Es una de las mayores virtudes para hacer buenos contactos y negocios.

**Trabajo en equipo**

Cuando hay un buen trabajo en equipo no hay conflictos internos y favorece el trabajo de todos, lo que aumenta la productividad.

**Auto aprendizaje**

El constante aprendizaje hace que tú cerebro esté siempre activo y te ayuda a tener la mente despierta.

**Liderazgo**

Dirigirse a sí mismo refleja disciplina, organización, y la capacidad de asumir tareas importantes y de guiar a otros.

**Adaptabilidad**

Todo cambia y esto ayuda a oxigenar y a mejorar los cargos y a quienes los desempeñan. Nos exige crecer como personas.

**La gente no renuncia a las  
empresas, renuncia a los  
malos jefes..**

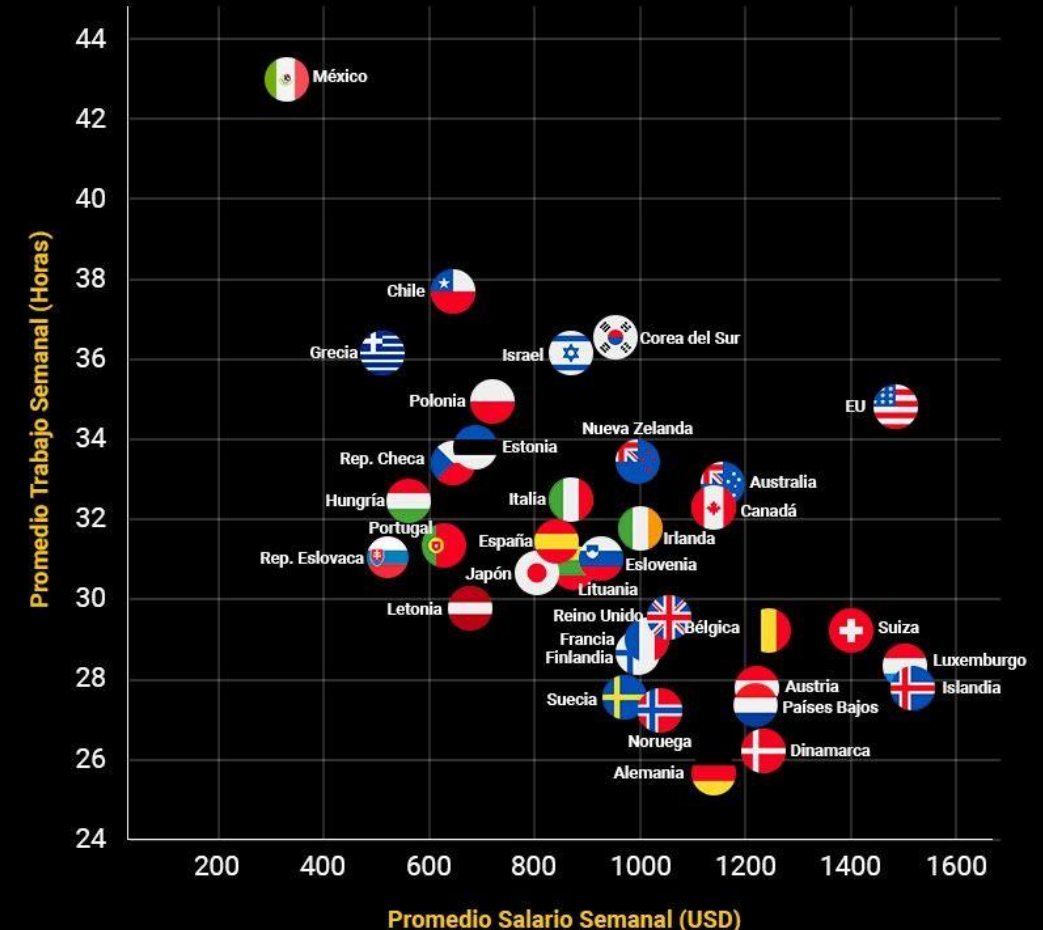
*Estar a gusto con el trabajo no es suficiente motivo para quedarse en una empresa, los líderes se han convertido en un factor clave de retención o de fuga de talento, en especial con el ingreso de nuevas generaciones al mercado laboral.*



## Jornadas Laborales

- Con más de 40 horas semanales registradas por trabajador promedio, México es el país que más labora. Sumado a ello, presenta el salario más bajo, con alrededor de US\$ 321 a la semana.
- En contraste, Islandia lidera el listado con el salario semanal más alto, alcanzando los US\$ 1,528 y poco más de 27 horas laborales a la semana.

## HORAS TRABAJADAS VS. SALARIOS EN LOS PAÍSES DE LA OCDE





## Criterios de análisis y aprobación Salario mínimo

- Costo de vida (canasta básica)
- Comportamiento de bienes y servicios
- Producto Interno Bruto
- Capacidad de pago de los empleadores
- Crecimiento poblacional
- Brecha entre salario mínimo vs. salario recibido

## Los salarios mínimos en Latinoamérica en 2024

Salario mínimo mensual en dólares estadounidenses en países latinoamericanos seleccionados



Valores nominales convertidos a dólar estadounidense el 29/12/2023.

\* Incluye el aumento establecido sólo para diciembre de 2023.

Fuente: Bloomberg Línea

# ENGAGEMENT



LOADING...

Estrategia de Gestión de Recursos Humanos

# Estrategias de Gestión

En la actualidad una de las tendencias más notables en la gestión del talento humano es la del **Engagement**, la cual se define como el grado de compromiso de los colaboradores con la marca o empresa de la que forman parte.





# Engagement Laboral

---

- **Difundir la cultura de la empresa:** los valores organizacionales deben ser conocidos y compartidos a los empleados, dado que su trabajo no puede realizarse al margen de estos principios. La difusión de éstos puede crear un vínculo más fuerte entre la marca y los colaboradores.

# Engagement Laboral

- **Flexibilidad Laboral:** no todas las empresas están en condiciones de implementar amplias medidas de flexibilidad laboral pero no puede obviarse que esta es una de las principales demandas de los profesionales. Por ello, conceder cierta libertad para organizar una parte del horario o para administrar algunas tareas puede reforzar el engagement laboral.

# Engagement Laboral

---

- **Incentivar la formación:** sin profesionales debidamente formados, las empresas tienen muy difícil alcanzar sus objetivos, al tiempo que los empleados pueden sentirse desmotivados por su dificultad para adaptarse a nuevos desafíos.



# Engagement Laboral

- **Reconocimiento de logros obtenidos** ¿el salario? *no es el único parámetro que contribuye a la satisfacción del empleado y a su sentimiento de pertenencia a una marca.*

Acciones tales como: un bien hecho, una felicitación por el trabajo realizado, reconocimiento público, entre otros, son incentivos de alto valor. El reconocimiento refuerza la relación e integración de los empleados con la empresa y la empresa con sus trabajadores, creando cambios positivos en la organización.



**Gracias por su atención**