



INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES
ROSARIO CASTELLANO

MATERIA: su módulo 1

GRADO: 5 cuatrimestre

NOMBRES DEL MAESTRO: Julio Cesar Medinas

NOMBRE DEL ALUMNO: FRANCISCO GABRIEL ALBORES
VELASCO.

VILLAFLORES, CHIAPAS

Distintas formas de remuneración

Administración descentralizada, en la cual cada una de sus tiendas tuviese autonomía para funcionar como una pequeña empresa. El inicio fue una ecuación compleja. Por una parte, necesitaba que los profesionales de primer nivel desarrollaran su capacidad de emprendedores.

La mayoría de los ejecutivos no sabe con exactitud cuál es el objeto básico de su empresa.” Somos una empresa que comercia productos de higiene y belleza para mujeres, hombres y niños”, resulta el presidente.

Los principales planes de incentivos empleados en el mercado son:

1. plan de bonificación anual: se trata de un monto de dinero ofrecido al final de cada año a determinados colaboradores en función de su contribución al desempeño de la organización.

en la práctica, lo que se busca es la flexibilidad en la organización de trabajo, pero con ciertas derivaciones, como el aumento de productividad, de calidad, de asistencia al trabajo.

La búsqueda de resultados como base para remunerar al personal

Muchas empresas de servicios de energía eléctrica pasan por una situación parecida. Shorthorn california Edison (SCE) sufrió uno de los mayores cambios de su historia cuando el gobierno del estado decidió desreglamentar los servicios de energía eléctrica.

El primer cambio ocurrió en 1966, con la introducción del programa de integración de la remuneración del programa de integración de la remuneración (PIR).

Una de las principales medidas del éxito de la organización es la satisfacción de los clientes. Ahora, hay un creciente interés por utilizar medidas de la satisfacción del cliente (MSC) como base para la evaluación del desempeño y de los premios salariales de los trabajadores.

1. Para demostrar un profundo compromiso con el cliente.
2. Para conseguir que sus colaboradores se comprometan con el cliente.
3. Para fomentar el cambio organizacional.

La principal razón para establecer las MSC es que el colaborador se enfoque al objetivo más importante de todos: se concentre toda su atención en la interacción con el cliente.

1. La organización reúne e investiga datos que identifican los principales factores relacionados con la satisfacción del cliente.
2. La organización establece los objetivos futuros de las MSC.
3. Los objetivos de las MSC se vinculan al pago de los incentivos, y un colaborador puede obtener un bono de entre 10% y 100% de su sueldo por alcanzar los objetivos.

Todas las organizaciones cuentan con un complejo sistema de premios y sanciones que tiene por objetivo que sus miembros observen los comportamientos esperados; es decir, premian (por medio del refuerzo positivo) los comportamientos que consideran correctos y sancionan los incorrectos.

Planes de prestaciones sociales

Revelación de las prestaciones de océanic

Cuando Pedro Naval, director de recursos humanos de la compañía, se reunió con sus trabajadores para festejar juntos la Navidad.

El salario que corresponde al puesto que ocupa una persona solo representa una parte del paquete completo de la remuneración que las empresas pagan a sus empleados.

Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

Las prestaciones sociales representan un aspecto importante del paquete de remuneración.

Origen de las prestaciones sociales

La historia de las prestaciones y la seguridad social es reciente y se relaciona con la gradual concienciación de la responsabilidad social de la empresa.

1. Actividades y expectativas de las personas en cuanto a las prestaciones sociales.
2. Demanda de los sindicatos.
3. Legislación laboral y de seguridad social impuesta por el gobierno.

Tipos de prestaciones sociales

Los planes de prestaciones y de seguridad social tienen por objeto ayudar al empleado en tres campos de su vida:

1. En el ejercicio del puesto (como vacaciones, seguro de vida, premios de producción, etcétera).
2. Fuera del puesto, pero dentro de la empresa (ocio, cafetería, transporte, etcétera).
3. Fuera de la empresa, o sea en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, entre otros).

Los planes de prestaciones y de seguridad social se pueden clasificar de acuerdo con su exigencia, naturaleza y objetivos.

El plan de prestaciones sociales generalmente se ofrece para cubrir las distintas necesidades que tienen las personas.

Planes de seguridad social privada

Ante la crisis de la seguridad social que experimentan instituciones de seguridad social en países de Latinoamérica, como el instituto nacional de seguridad social (INSS) de Brasil y el instituto mexicano del seguro social (IMSS).

1. Planes tradicionales: algunos planes de seguridad social privada son cerrados (por ejemplo, los fondos de pensión creados específicamente por las organizaciones para sus trabajadores, como los de Petrus de Petrobras.

Costo de las prestaciones social

En las organizaciones es fundamental hablar en términos de costos y, para ellas, uno de los costos más importantes es el que representa la remuneración (directa e indirecta)

Principio del rendimiento de la inversión

En una economía basada en la iniciativa privada, el principio básico rector debe ser no ofrecer ninguna prestación voluntaria al empleado, a menos que la organización obtenga algo a cambio o que represente un rendimiento en términos de productividad y de estado de ánimo del empleado.

Principio de la responsabilidad mutua

Los costos de las prestaciones sociales deben ser responsabilidad de las dos partes; es decir, los costos deben ser compartidos entre las organizaciones y los empleados que reciben las prestaciones.

Objetivos del plan de prestaciones sociales

Las personas son atraídas y participan en la organización no solo en función del puesto, el salario, las oportunidades y el clima organizacional, sino también en función de sus expectativas.

Criterio	Valuación de puestos	Remuneración por habilidades	Remuneración por competencias
Base de comparación	Factores de valuación	Bloques de habilidades	Competencias
Cuantificación	Graduación y peso específico para cada factor	Niveles de habilidades	Niveles de competencias
Conversión en pagos	Atribución de puestos que reflejan los criterios de la estructura de remuneración	Certificación y valoración en el mercado	Certificado y valoración en el mercado
Ventajas	Pagos basados en el valor del trabajo realizado	Flexibilidad. Reducción de personal. Recompensa al aprendizaje continuo	Flexibilidad. Premio al desarrollo
Desventajas	Burocratización potencial, inflexibilidad, homogenización	Se puede volver onerosa y/o burocrática. Se puede volver obsoleta	Indefinición. Difícil de medir. Se puede volver obsoleta

Distintas formas de remuneración



Administración descentralizada, en la cual cada una de sus tiendas tuviese autonomía para funcionar cada una.



Lo que verá en este capítulo



- . origen de los planes de prestaciones sociales.
- . tipos de prestaciones sociales
- . prestaciones flexibles.

Reparto de utilidades



Pronto el ingeniero distribuye una tercera parte de sus utilidades entre todos los trabajadores que llevan más de un año en la empresa.



Objetivo de aprendizaje



.mostrar los criterios para la planeación y la organización de las prestaciones sociales.



Prestaciones espontáneas:

Son aquellas que el empleador debe otorgar a sus trabajadores por disposiciones de las leyes laborales, de seguridad social o por un acuerdo colectivo entre sindicatos.

Son las otorgadas por la generosidad de las empresas, dado que no son exigidas por ley ni por negociación colectiva.

Tipos de prestaciones sociales

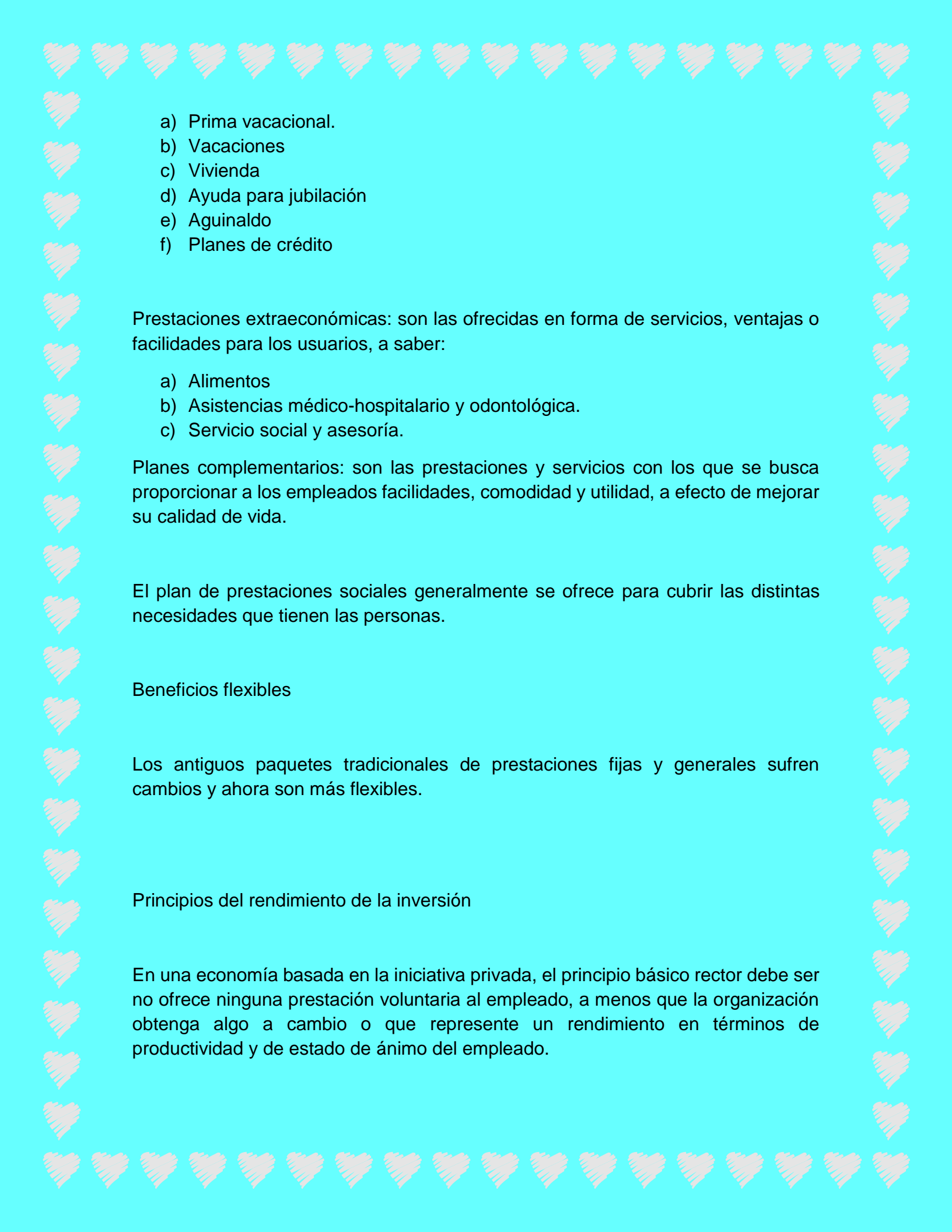
Los planes de prestaciones y de seguridad social tienen por objeto ayudar en tres campos de su vida.

Los planes se pueden clasificar por obligatoriedad legal o espontáneos, lo cual depende de la posibilidad de exigirlos.

Respecto a su naturaleza

Los planes se pueden clasificar como económicos o extraeconómicos.

Prestaciones económicas; son las entregadas en forma de dinero, por medio del cheque de pago, y son las que generan las obligaciones de seguridad social que se derivan de ellas:

- 
- a) Prima vacacional.
 - b) Vacaciones
 - c) Vivienda
 - d) Ayuda para jubilación
 - e) Aguinaldo
 - f) Planes de crédito

Prestaciones extraeconómicas: son las ofrecidas en forma de servicios, ventajas o facilidades para los usuarios, a saber:

- a) Alimentos
- b) Asistencias médico-hospitalario y odontológica.
- c) Servicio social y asesoría.

Planes complementarios: son las prestaciones y servicios con los que se busca proporcionar a los empleados facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida.

El plan de prestaciones sociales generalmente se ofrece para cubrir las distintas necesidades que tienen las personas.

Beneficios flexibles

Los antiguos paquetes tradicionales de prestaciones fijas y generales sufren cambios y ahora son más flexibles.

Principios del rendimiento de la inversión

En una economía basada en la iniciativa privada, el principio básico rector debe ser no ofrece ninguna prestación voluntaria al empleado, a menos que la organización obtenga algo a cambio o que represente un rendimiento en términos de productividad y de estado de ánimo del empleado.

