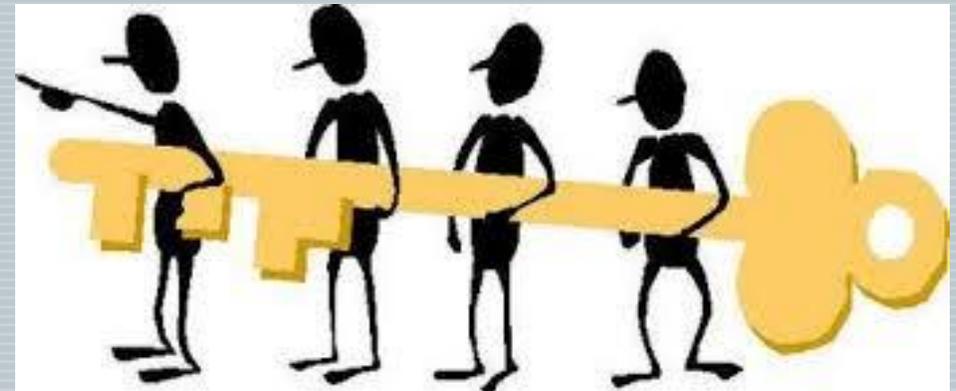


# INCENTIVOS E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASIGNATURA: SIMULACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
ELABORADO POR: MARÍA ELENA LAURA PONCE  
GARCÍA

AGOSTO, 2015



La inducción es proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria



Hay dos tipos de Inducción:

- Genérica y
- Especifica.

Además la Inducción puede ser

- Formal o
- Informal.



# Finalidad:



La inducción, denominada también acogida, incorporación o acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

# Actividades que debe conocer el nuevo integrante de la organización.

- Historia de la organización
- Visión, misión y sus objetivos
- Perfil del desempeño
- Horarios, Días de pago, etc.
- Artículos que produce la empresa.
- Estructura de la organización.
- Políticas de personal.
- Prestaciones y Beneficios.



# Los planes de Inducción contienen:



- Información de la organización
- Políticas de personal
- Condiciones de contratación
- Plan de beneficios para el trabajador
- Días de descanso
- El trabajo a desempeñar
- Forma de Pago.



# PROCESO



- Primera Etapa: **BIENVENIDA:**

Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades.



# PROCESO



- Segunda Etapa: **INTRODUCCIÓN A LA ORGANIZACIÓN:**

En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.



# PROCESO



- Tercera Etapa:  
**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**

El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes.



# PROCESO



- Cuarta Etapa: **PROCESO DE ENSEÑANZA.**
  1. Indagar y preparar al trabajador
  2. Demostrar las tareas que tiene que realizar
  3. Ensayar la ejecución de las operaciones
  4. Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
  5. Estimular la participación

## ETAPAS DE LA INDUCCIÓN

### PRIMERA ETAPA

Información general de la compañía.



### SEGUNDA ETAPA

Supervisor inmediato de empleado.

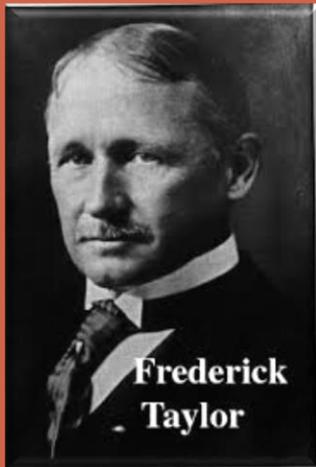
- \*Requerimientos del puesto.
- \*Seguridad.
- \*Visita por departamento.
- \*Sesión de preguntas y respuestas.
- \*Presentaciones a demás empleados.

# Incentivos





ANTECEDENTES:



- Con base a la producción: **Frederick Taylor** y sus contemporáneos creían que los empleados se esforzarían más si estuvieran pagados por la cantidad de producción en lugar de por día trabajado. *“Pago diferencial por pieza”*



## ANTECEDENTES:



- *Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedeu* crearon métodos para calcular el material de las primas de incentivo. Cada uno de estos métodos relaciona el pago del empleado con su productividad.



Los incentivos son estímulos que sirven para que un trabajador pueda ganar dinero al producir más. Los incentivos financieros compensan el tiempo empleado en el trabajo o lo satisfactorio de su ejecución.

- Sistemas de incentivos: Los hombres son diferentes en sus aptitudes, voluntad e intereses y ponen diferente empeño en los trabajos que se les encomiendan. Es justo por ello que las retribuciones estén directamente relacionadas con la calidad y cantidad de su producción en la unidad de tiempo. Esta es la base que justifica que en la composición del salario intervengan partes fijas y partes variables en función de los resultados que consiga el trabajador.



# Los planes varían:

## *Por su pago:*

- De manera adicional al sueldo
- Como única fuente de ingresos

## *Por tiempo:*

- De inmediato
- Diferido



# Los planes varían:

## *Por su base:*

- La cantidad individual que produce
- Por las ganancias de la Compañía

## *Por su aplicación:*

- **A todos los empleados**
- **A un grupo de la compañía**



# SISTEMA A DESTAJO:

Este sistema premia directamente la cantidad producida por lo que el operario tenderá a producir más descuidando la calidad, es conveniente prevenir descuentos o señalando bonificaciones si se mantienen o mejoran los estándares de calidad.



# Sistema Halsey:

- Trata de repartir los beneficios entre empresa y trabajador, concibe un cociente que determinaría el valor del tiempo ahorrado por el trabajador y que se abonaría a éste, quedando otra parte en poder de la compañía. Se le ha llamado también plan “fifty-fifty” (50 - 50) para significar que los beneficios obtenidos por el mejor rendimiento se dividen por partes iguales entre empresa y trabajador.



## Sistema de Gantt:



- Consiste en conceder una prima determinada, si se consigue llegar a sobrepasar la producción fijada, el salario real una vez alcanzados los estándares pasa a un valor superior manteniéndose así. Este sistema no pretende producciones altas y por ello se puede aplicar cuando se trate de trabajos en los que convenga sacrificar la cantidad por la calidad o en aquellos otros en los que no proceda rebasar la producción fijada.

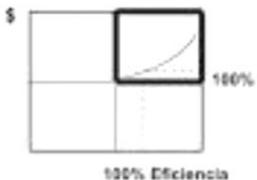
## Sistema Rowan

### Planes de Pago

#### II. SISTEMA DE ROWAN

La bonificación no es constante, sino que está en proporción al tiempo ahorrado sobre el tiempo estándar fijado.

$$\text{Sal.} = \text{Sb} + \frac{(\text{He} - \text{Hr})}{\text{He}} (\text{He} - \text{Hr}) \text{Sbh}$$



- Trata de limitar el sobre-esfuerzo que los obreros realizaban con el ánimo de conseguir una prima más alta ya que hasta ese entonces los sistemas no señalaban ningún tope a la actividad, además de su salario base, dispone de una prima calculada en un porcentaje sobre este salario en relación con el tiempo ahorrado.

# Sistema Bedaux:



- Está basado en el ahorro de tiempo medido por “puntos” que se definen como la cantidad de trabajo realizado con el descanso necesario incluido, durante un minuto por un operario calificado para el puesto a rendimiento normal

# PLAN ESTÁNDAR POR HORA:



Existen planes de incentivos económicos para el personal pagado por hora. Algunos sistemas incorporan la prima en el sueldo y para otros es un suplemento a los sueldos normales.

La cantidad de pago de incentivos puede estar relacionada directamente:

- a la cantidad de unidades producidas,
- al logro de metas específicas,
- o a los niveles establecidos por la compañía

## INCENTIVOS DE GRUPO O COLECTIVOS:

Hay incentivos que se aplican colectivamente, estableciendo un tipo de estímulo general orientado a obtener mayor rentabilidad a la empresa.

- **Participación en los beneficios.** Este consiste en cualquier procedimiento mediante el cual el empresario abona a todos los trabajadores de la empresa además de unos salarios base, sumas especiales relacionadas con las utilidades de la empresa.



# INCENTIVOS DE GRUPO O COLECTIVOS

- **Salario proporcional.** Se compone de sueldo base (mínimo legal) y de una parte variable que se relaciona directamente con la marcha económica de la empresa.



# INCENTIVOS DE GRUPO O COLECTIVOS



- **Remuneración por equipos autónomos.** De acuerdo con este plan, la empresa queda dividida en compartimientos autónomos desde el punto de vista contable se obtienen de un fondo constituido por la diferencia entre el total por el material vendido a la siguiente sección y un presupuesto que comprende la valoración de materiales, maquinaria, etc.

# INCENTIVOS PARA EL PERSONAL EJECUTIVO:



Los planes de compensación para ejecutivos deben estar diseñados para estimular el entusiasmo por su trabajo, la lealtad hacia su compañía y la motivación que les haga utilizar sus habilidades al máximo.

Los planes deben facilitar el hacerse de buenos talentos y animarlos a quedarse en la compañía, pueden ser:

- Planes de *adquisición de acciones* - prestación
- *Compra*
- *Compra con descuento* - prestación
- Bonos ejecutivos por *cumplimiento de metas* - prestación
- Bonos por *reducción de costos*; etc. - Prestación

## Incentivos para el Personal de Ventas:

La directa repercusión en los salarios de los vendedores de la cifra de ventas supone un estímulo conveniente que se utiliza en todas partes, puede ser de dos clases

- **Por comisión:** Consiste en abonar al empleado un porcentaje convenido sobre la cifra de ventas realizada. Tiene el inconveniente de que la tendencia de los vendedores es realizar las ventas fáciles o que les resultan más provechosas olvidando el resto.

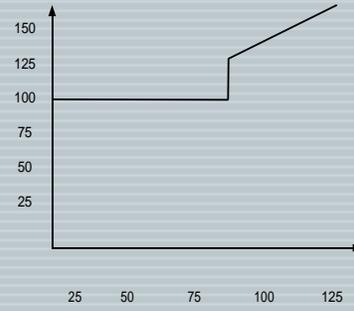
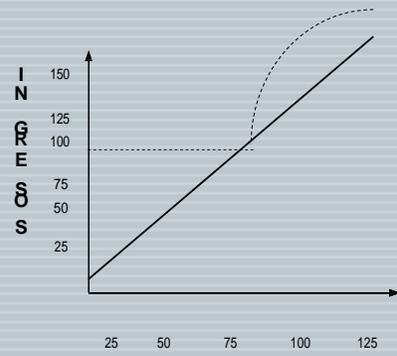




## Incentivos para el Personal de Ventas:

- **Por cuota de ventas:** consiste en señalar una cifra de ventas para la empresa que se reparte entre los vendedores constituyendo un programa comercial de cada uno a lo que le llamamos cuota de ventas.

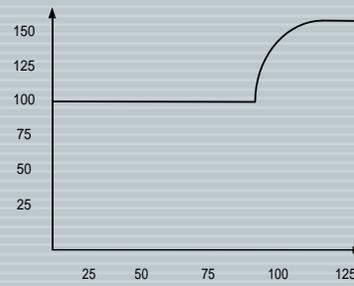
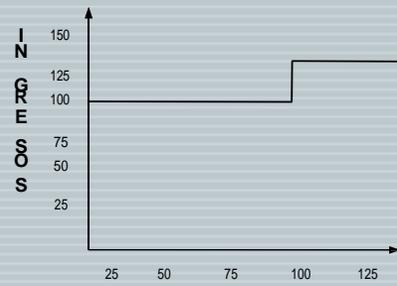




— Con garantía  
- - - Puro

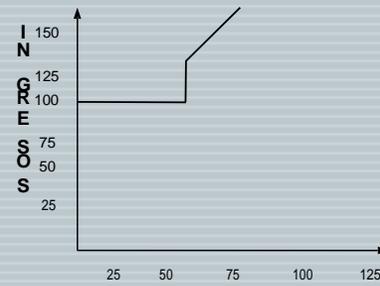
**DESTAJÓ**

**HALSEY**



**GANTT**

**ROWAN**



**BEDAUX**

# Referencias



- Bollander G. y Snell S. “Administración de Recursos humanos” Cengage Learning, 2007
- Mondy W. y Noe R., “Administración de Recursos humanos”. Ed. Prentice Hall 9a. Edición. 2005
- Porret M. “Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones”. ESIC editorial.2014
- Werther William, Keith Davis, “Administración de Personal y Recursos Humanos”. Ed. Mc Graw Hill 2000 5a. Edición 2011