



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

# Programa de Estudios por Competencias ADMINISTRACIÓN

Licenciatura en Administración 6to. Semestre.

DRA. en A.P. Edim Martínez Rodríguez

Febrero- agosto 2017

# Presentación

La Administración de Recursos Humanos es un área de suma importancia para el buen desempeño de todas las organizaciones.

Depende de la cultura y estructura existentes en cada organización. De la misma forma depende de las características del contexto ambiental, del negocio de la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos.

En la administración moderna, la compensación al personal incluye todas las formas de pago o recompensa que se entregan a los empleados y que surgen de su trabajo, que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y de productividad.

La mayoría de las organizaciones modernas incluyen una amplia gama de compensaciones que le corresponden a cada empleado. La seguridad física y financiera a la que cada integrante de la organización tiene derecho deriva también de la existencia de leyes y disposiciones legales que señalan con claridad cuáles son las obligaciones de las empresas respecto al personal que emplean.

Debido a lo anteriormente citado el estudio de la presente unidad de aprendizaje es de vital importancia para el desarrollo y desempeño laboral de todo licenciado en Administración.

# Propósito de la unidad de aprendizaje

- Conocer y aplicar la reglamentación concerniente a la administración de sueldos y salarios en la provisión de recursos humanos, así como mantener al capital humano motivado y satisfecho mediante planes de compensación y de beneficio social.

# Secuencia didáctica



## Unidad de competencia III

- Conocer e identificar los diversos **planes de prestaciones**, como parte de la motivación, para los empleados.



# Productos:

## 1. Plan de Prestaciones

**Prestaciones**

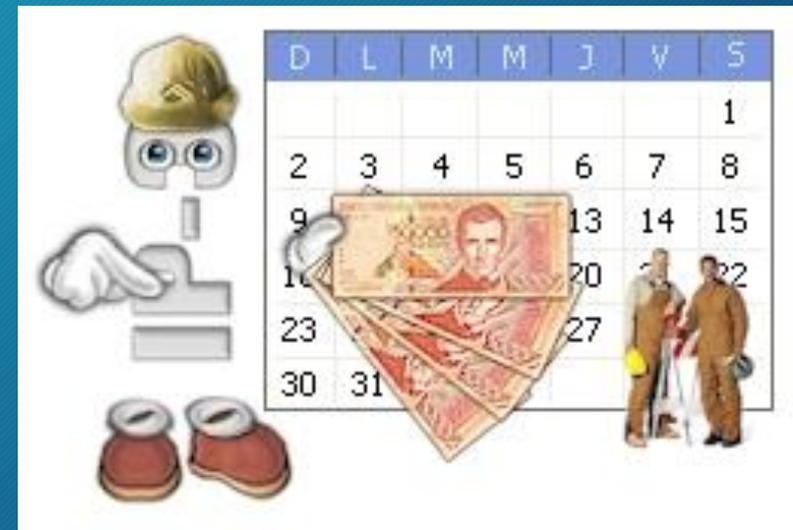
# Prestaciones

- En la actualidad, existe una variedad de prestaciones que complementan los sueldos y que se pagan directamente a los trabajadores.
- Estas prestaciones, conocidas también como beneficios marginales, incluyen pensiones por jubilación, la seguridad social, vacaciones, prima de vacaciones, seguro de vida, seguro de gastos médicos

- Es así como la compensación se encuentra integrada por las prestaciones, los incentivos y los pagos variables. Estos conceptos complementan el sueldo real de los trabajadores y pretenden satisfacer una o varias necesidades (Varela y Gaona, 1982).



- El costo de las prestaciones y los beneficios recibidos indirectamente por los empleados varía entre el 35 y el 105% de los costos de la nómina total, dependiendo de la organización y de la región donde ésta se encuentre



- [Videos\As\\_se\\_trabaja\\_en\\_Google\(descargaryoutube.com\).mp4](#)

**10 empresas con prestaciones laborales**

# AirBnB



- De acuerdo con Glassdoor, AirBnB es la mejor empresa para trabajar de este 2016.
- Una de las muchas razones de que esta empresa ocupe el primer lugar de esta lista es que otorga a sus empleados un crédito de 2,000 dólares para gastar en uno de los alquileres de AirBnB en cualquier parte del mundo.
- Además, la compañía es reconocida por sus trabajadores por el ambiente familiar que fomenta: otorga 10 semanas de licencia parental, realiza actividades familiares en el espacio de trabajo y promueve horarios laborales flexibles

# HubSpot



- HubSpot es una compañía que se dedica al análisis web y al *marketing digital*, la cual ocupa el cuarto lugar entre las mejores empresas para trabajar, de acuerdo con Glassdoor.
- Los beneficios que esta empresa otorga a sus trabajadores son únicos: suscripciones gratuitas al club de libros de Kindle; cerveza de barril en el espacio de trabajo y hasta una habitación para dormir la siesta.
- Pero la prestación que hace que HubSpot aparezca en esta lista es su programa sabático, con el cual un trabajador puede disfrutar de un mes adicional de vacaciones pagadas al cumplir su quinto año labora



- De acuerdo con CIO, Facebook fue una de las primeras compañías tecnológicas que popularizó los almuerzos gratuitos para sus trabajadores y espacios destinados al ejercicio.
- Además de estas prestaciones, la compañía fundada por Mark Zuckerberg otorga a sus empleados, sean hombres o mujeres, una licencia de maternidad o paternidad de cuatro meses, además de un bono de 4,000 dólares para que los padres lo gasten en cualquier cosa relacionada con el nuevo miembro de la familia

# NETFLIX

- La compañía de *video on demand* más contratada del mundo ofrece a sus trabajadores que hayan sido padres recientemente un año entero para organizar su tiempo como más les convenga.
- Durante este año, los empleados de la compañía pueden trabajar bajo un horario flexible, a medio tiempo o no trabajar en absoluto y recibirán su salario completo y todos sus beneficios



- Los empleados de LinkedIn, la red social orientada al ámbito laboral, disfrutaban de alimentos y atención médica gratuita, así como de seguro para sus mascotas y un gimnasio dentro de su lugar de trabajo.
- Pero la razón principal de que esta compañía aparezca en este conteo es que LinkedIn se enfoca en el bienestar de sus trabajadores, por lo que les otorga un bono anual de 2,000 dólares para que éstos lo utilicen en actividades saludables, como acudir a un spa o practicar algún deporte.

# Spotify



- De acuerdo con Glassdoor, las compañías tecnológicas son las que cuentan con la mejor cobertura de fertilidad para sus trabajadores.
- Este tipo de prestaciones se enfocan en aquellas mujeres que desean tener hijos, pero que también quieren desarrollarse en el aspecto profesional, por lo que recurren a bancos de óvulos para almacenar los gametos.
- Estas compañías también suelen ofrecer programas de fertilidad para sus empleados. En el caso específico de Spotify, de acuerdo con Glassdoor, su cobertura de fertilidad no cuenta con un límite e incluye tanto tratamientos de fertilidad como el almacenamiento de los óvulos

# Salesforce



- Aunque no es la primera compañía que fomenta que sus empleados realicen trabajos en favor de la comunidad, Salesforce es una de las pocas que retribuye a sus trabajadores por esta labor.
- Los trabajadores de Salesforce reciben una cantidad correspondiente a siete días de trabajo por realizar obras que ayuden a su comunidad. Incluso, esta empresa otorga a los empleados que hayan realizado más trabajo voluntario un bono de 10,000 dólares para que los destinen a la organización sin fines de lucro de su elección.

- Algunas compañías han notado que muchos de los empleados a los que acaban de contratar cargan con una deuda escolar que se llevará buena parte de sus ingresos en la compañía.
- Por esta razón, la consultoría PwC cuenta con un programa de préstamos estudiantiles, con la que los trabajadores pueden obtener un bono de más de 1,200 dólares al año para que terminen de solventar sus deudas escolares en menos de tres años.
- La compañía ha calculado que este programa puede ahorrarles a sus empleados hasta 10,000 dólares en el pago de su deuda



# accenture

High performance. Delivered.

- Accenture es la primera consultoría que ofrece a sus empleados una cobertura para realizarse una cirugía de reasignación de sexo. Para esta compañía, lo más importante es generar un ambiente de trabajo en el que prime la diversidad.
- El plan que ofrece Accenture incluye además un plan médico global para aquellos trabajadores que requieran viajar para realizarse el tratamiento. Esta es una de las prestaciones que fomentan la inclusión y la diversidad en el interior del espacio laboral.



- Zillow es una compañía dedicada al mercado de los bienes raíces. De acuerdo con Glassdoor, esta empresa no se destaca por una o dos prestaciones laborales extraordinarias sino por ofrecer todo un paquete de beneficios “fenomenal”, refiere CIO.
- Lo más relevante de este paquete de beneficios es que se adapta las necesidades de cada trabajador.
- Los empleados de esta compañía disfrutan de prestaciones como alimentos gratuitos, reembolso por el transporte, una generosa licencia de paternidad, así como una cobertura de salud completa

# Antecedentes



Empresarios en 1920



Sindicatos (revisión de contratos)



Prestaciones para eliminar sindicalización

# Factores que contribuyen a la obtención de prestaciones



- Sueldo
- Vacaciones pagadas
- Prima de vacaciones

# Tendencias

- la jubilación temprana y la disminución de la antigüedad para obtenerla; más tiempo personal libre; el empleo garantizado de por vida; y prestaciones diseñadas para las necesidades individuales (Folman, 1968). Otra tendencia que se pronostica es que los factores psicológicos, tales como el reconocimiento, la satisfacción en el trabajo y la autorrealización (Foegen, 1973).



# Factores que determinan la base de prestaciones





# Generalidad

Fondos por jubilaciones

Ayudas por fallecimientos

Invalidez

Servicios médicos

Subsidios por incapacidad

Becas para trabajadores

# Generalidad...

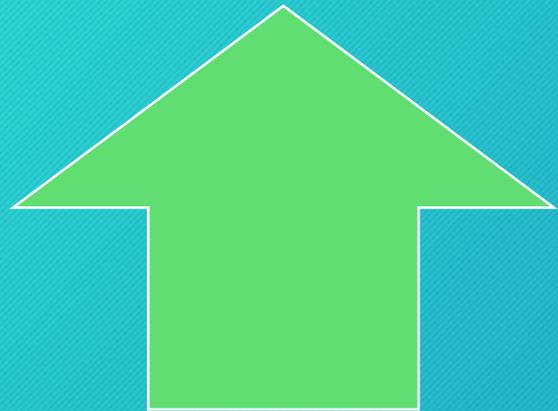
Fondos de ahorro

Guarderías infantiles

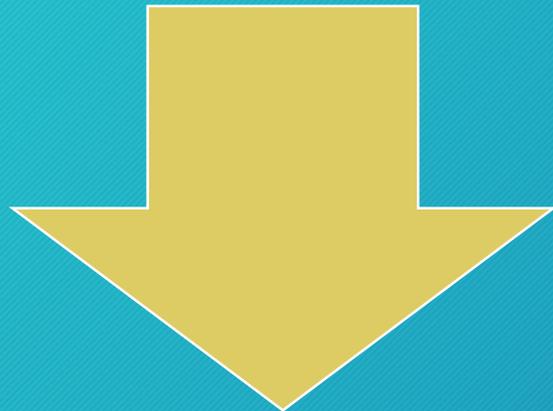
Actividades Recreativas y  
culturales

Otras

# Administración de personal



Costo de Prestaciones + Costo de nómina



Compromiso de la Fuerza de trabajo

# Evaluación de las prestaciones



Alineación con la misión, visión, valores y objetivos de la organización



Participación dentro de la empresa

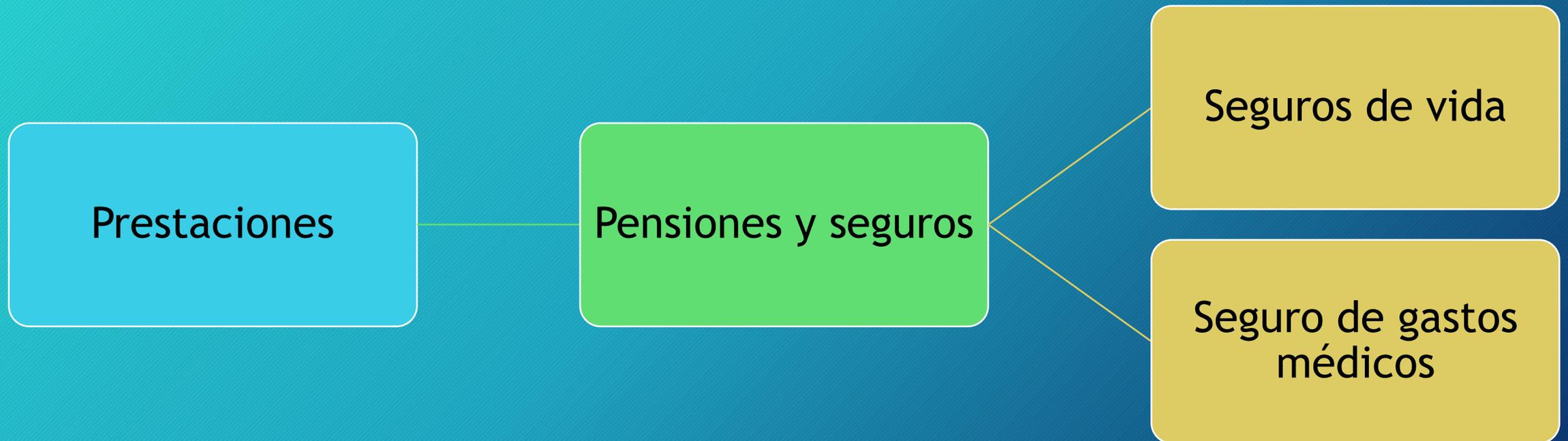


Programa de comunicación de las prestaciones

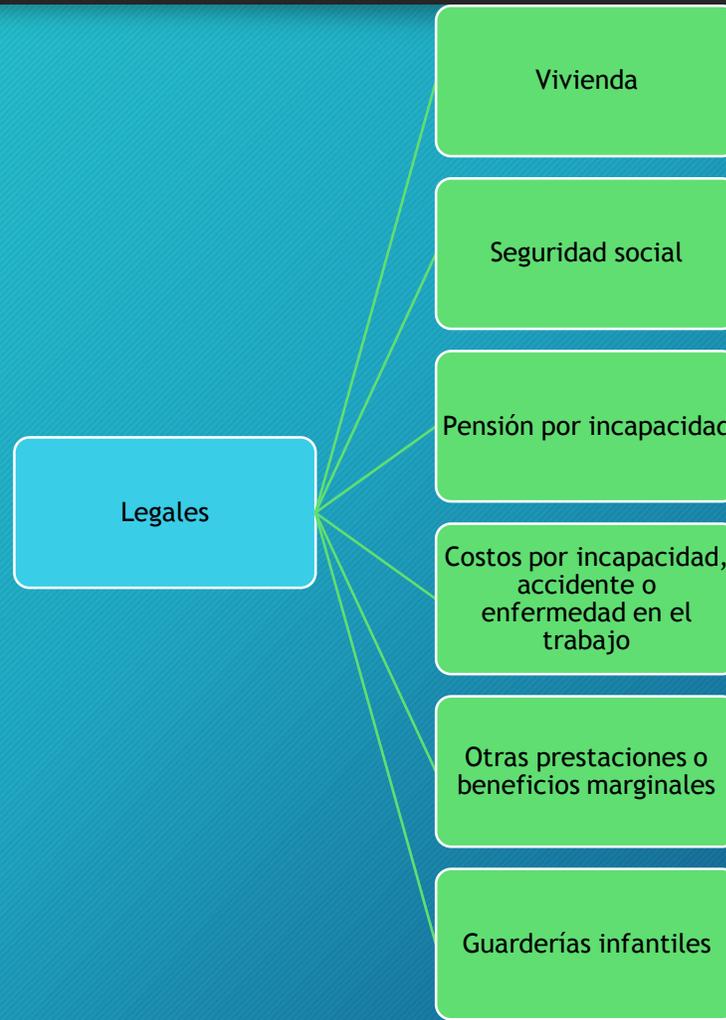


Control de costos

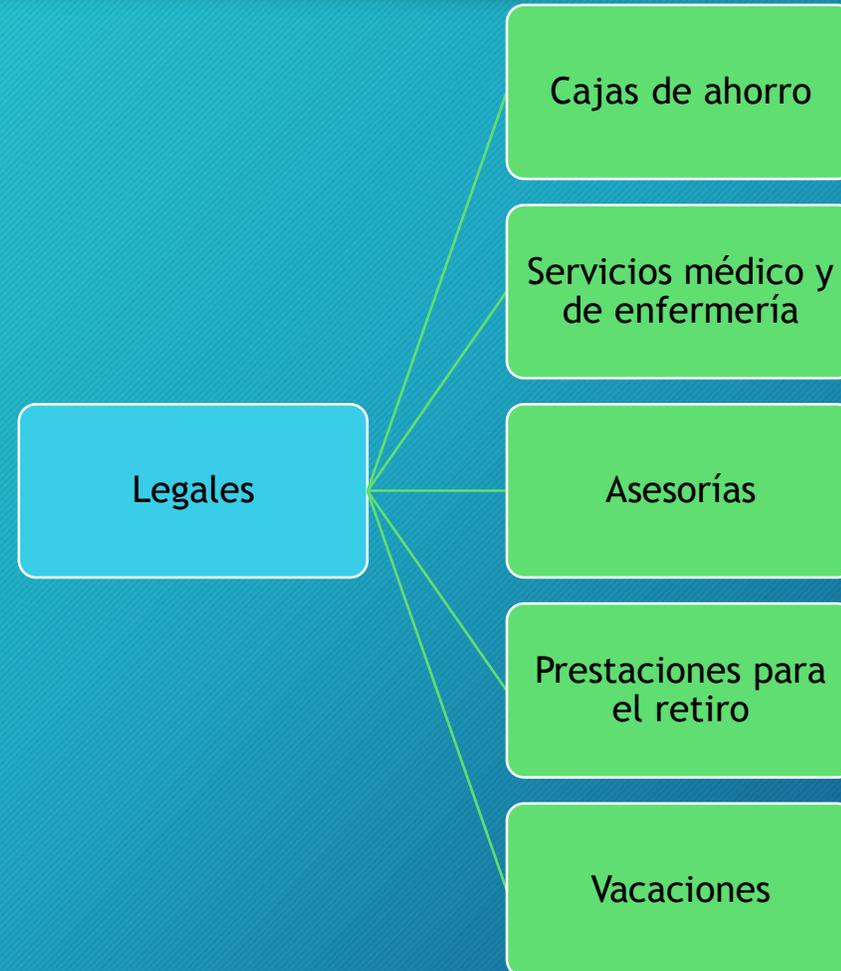
# Clasificación de las prestaciones



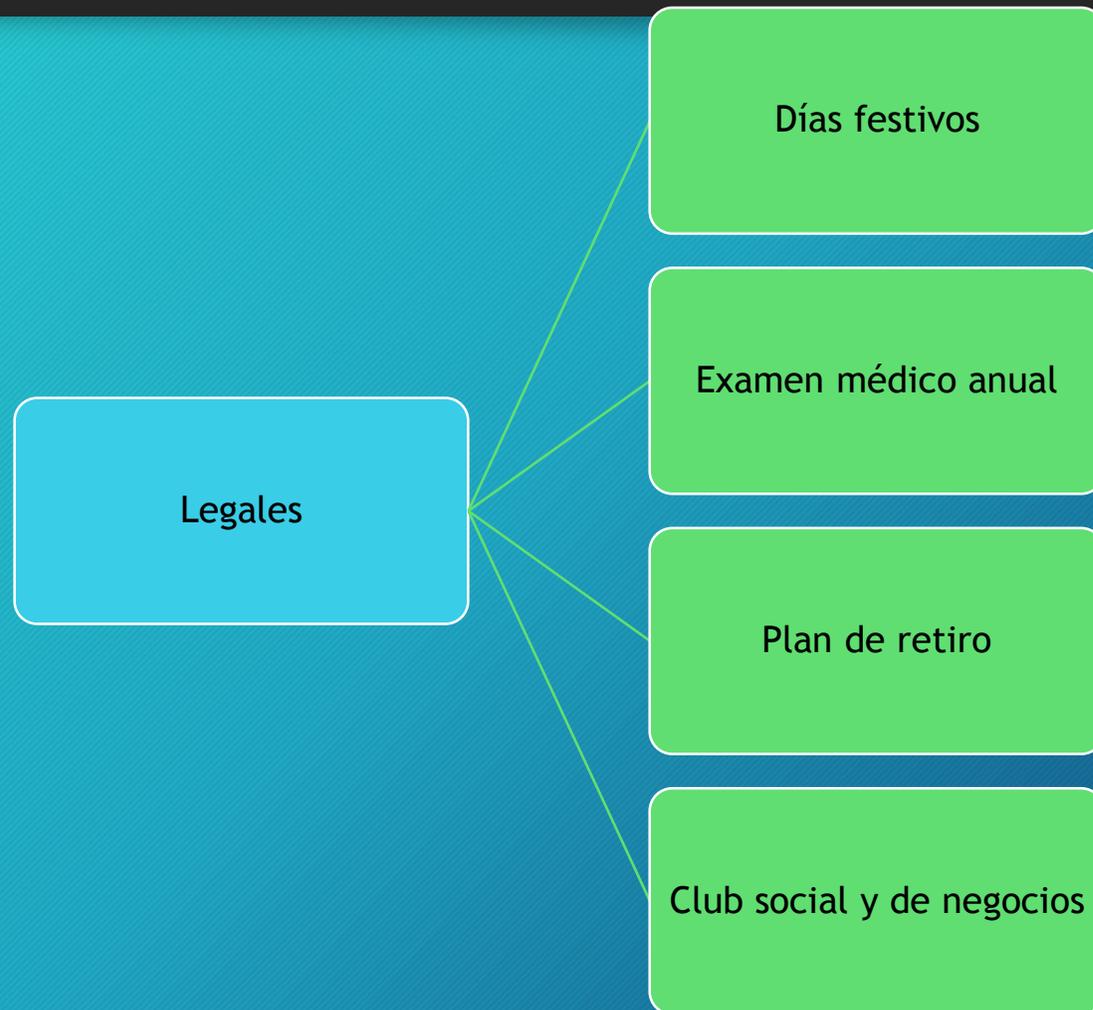
# Prestaciones...



# Prestaciones...



# Prestaciones...



# Pensiones

- las prestaciones más onerosas sean las pensiones por jubilación que algunas instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un **costo fijo** otorgado a todas aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida



# Seguros de vida

- Una de las prestaciones más antiguas es la de **seguros de vida para proteger a la viuda y los hijos en caso de la muerte del trabajador**. En ocasiones, los seguros incluyen la protección ante posibles incapacidades permanentes, totales o parciales. Por lo regular, estos seguros son otorgados por alguna compañía aseguradora, lo que significa un beneficio adicional a la seguridad social.



# Seguro de gastos médicos



## Seguro de gastos médicos.

Se contrata una póliza que cubre el riesgo con una empresa aseguradora.



## Reembolso de gastos.

La empresa reembolsa a los empleados los gastos que realicen con motivo de una enfermedad o accidente, con ciertas limitaciones y luego de la presentación de los respectivos comprobantes fiscales.

# Vivienda

- En México, en la Constitución de 1917, se estableció la obligación de los patrones de otorgar vivienda a los trabajadores; sin embargo, fue una prestación poco cumplida por razones económicas, por lo que en 1971 fue necesario modificar la Ley Federal del Trabajo para hacer obligatoria la contribución de todas las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda con el 5% del salario nominal de los trabajadores. Un año después, se estableció el Fondo para los Empleados del Servicio Público Federal, también con el 5% del salario nominal.



# Seguridad social



- Estas instituciones se financian con la cooperación de empleados, patrones y, en ocasiones, del Estado. Entre los seguros que ofrecen regularmente se encuentran las pensiones por vejez, protección de cesantía en edad avanzada, orfandad, invalidez y otras.

# Pensión por incapacidad

- Existen varias maneras en que los empleados pueden ser compensados durante periodos en que son incapaces de trabajar como consecuencia de una **enfermedad o accidente**. La mayoría de los empleados del sector público, así como los del sector privado, están protegidos para estos casos por las instituciones de seguridad social



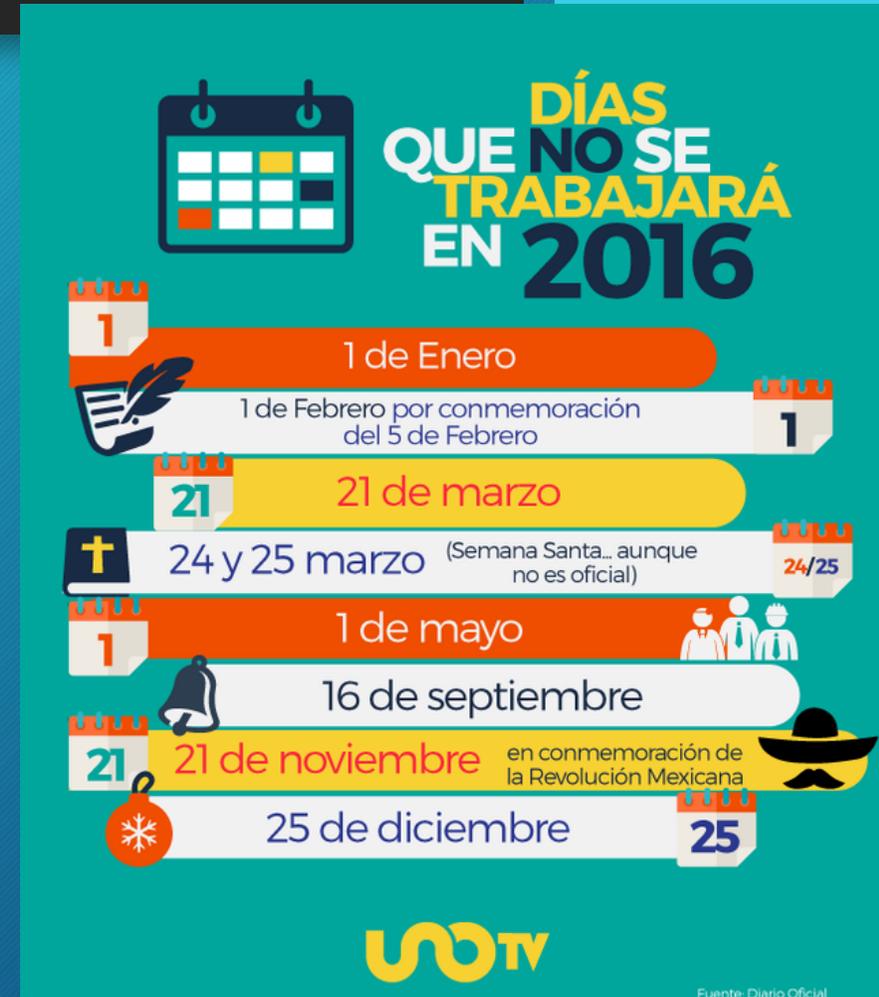
# Costos por incapacidad, por accidente o enfermedad en el trabajo

- En teoría, los costos de accidentes en el trabajo deben considerarse como parte de los costos de producción. Los empleados no pagan el gasto de su tratamiento, ni dejan de percibir sus ingresos durante el mismo, ni deben someterse a procedimientos legales complicados, demorados y caros. En estos casos la seguridad social les brinda toda la protección.



# Otras prestaciones o beneficios marginales

- Prestaciones no incluidas en otros grupos, pero de relativa importancia por su costo y por el beneficio que prestan a los trabajadores, son: los **descansos obligatorios** durante la jornada de trabajo, los **periodos para tomar alimentos**, el tiempo de **adaptación al puesto**, el tiempo de **capacitación y adiestramiento**, y otras que los contratos colectivos e individuales obliguen al patrón.



# Guarderías infantiles

- Las instituciones de seguridad social proveen este beneficio; sin embargo, algunas empresas han optado por otorgarlas en forma adicional y por circunstancias especiales, como las empresas que se encuentran en lugares distantes a las poblaciones.



# Cajas de ahorro

- Las cajas de ahorro o mutualidades prestan dinero a sus socios con bajo interés, y los productos obtenidos, más el ahorro, son liquidados al fin del año. Las empresas proporcionan frecuentemente el espacio de oficina, un servicio de descuentos por nómina y el tiempo parcial o total de uno o varios empleados. Es común que las cajas sean autónomas y operadas por los empleados.



# Servicio médico y de enfermería



- Prácticamente todas las compañías de cierto tamaño ofrecen algún servicio de enfermería. La extensión de los servicios variará considerablemente, pero generalmente están diseñados para atender a sus empleados por enfermedades y lesiones menores. Los servicios de salud también pueden incluir programas de terapia y clínicas de mantenimiento físico y consejos sobre nutrición.

# Asesorías

- Algunas organizaciones han establecido servicios de asesoría a su personal en aspectos legales y financieros; otras también han contratado trabajadores sociales que ayudan a las familias de bajos niveles.



# Preparación para el retiro

- La asesoría para la jubilación o retiro trata de ayudar a los empleados a que se den cuenta de los problemas que pueden tener al dejar el trabajo. Se les ayuda a aprender a **vivir con un ingreso fijo y reducido**, y a enfrentarse con los problemas de **pérdida de toma de decisiones**, de **conflictos matrimoniales** o de **empleo del tiempo libre** (Business Week, 1978).



# Vacaciones



- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a **seis días laborables**, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
- Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios (Art. 76, LFT)

# Días festivos

Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral (ART. 74, LFT9).



# Examen médico anual e inmunizaciones



- Al ejecutivo y su familia se les practican **exámenes médicos anuales**, cuyo costo es cubierto por la empresa; cuando los reglamentos del país anfitrión así lo soliciten, se les aplicarán las **vacunas de inmunización** necesarias.

# Club social y de negocios

- Esta prestación se otorga a los directores generales, dependiendo de la política de la empresa en el país hogar y el anfitrión.



# Otras

- Vales de despensa
- Comedor
- Capacitación



**EFFECTIVALE DESPENSA.**

Prestación 100% deducible



Más que un vale es el mejor aliado de tu economía

# Etapas para el diseño del plan de prestaciones

Establecer  
objetivos y  
estrategia de  
beneficios

Involucrar a todos  
los miembros y  
sindicato

Comunicar los  
beneficios

Monitorear los  
costos

# Actividades

Revisar los siguientes sitios e identificar las prestaciones sociales otorgadas por las empresas:

- <http://blog.occeduacion.com/blog/bid/275818/10-empresas-extraordinarias-para-trabajar#.VuhQmpzhCM8>
- <http://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-con-el-mejor-equilibrio-entre-vida-y-trabajo/>
- <http://www.merca20.com/el-top-ten-de-prestaciones-laborales-en-mexico/>
- <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2015/08/18/11-empresas-con-las-mejores-prestaciones-parentales>
- <http://www.altonivel.com.mx/42451-top-de-empresas-con-mejores-prestaciones-para-mamas.html>

- Revisar el siguiente link:

[http://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce\\_prestaciones\\_labores.html#](http://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html#)

Ver ejemplos de prestaciones Femsa, VW.