

# Los sistemas de Recompensas: Análisis de Lectura y Cuestionario

## 1. TERMINOS MAS UTILIZADOS O VOCABULARIO

Sistema de recompensas

El pago como herramienta de los sistemas de recompensas

Esquema de pago

Prestaciones y servicios de personal

Modelo de equidad de J. Stacy Adams

Términos clave de planeación de la carrera profesional:

- Carrera profesional
- Historial profesional
- Objetivos profesionales
- Planeación de la carrera profesional
- Desarrollo profesional

Factores esenciales para el desarrollo profesional dentro de la organización

Etapas de la carrera dentro de la organización

Anclas:

- Técnica
- Gerencial
- Autónoma
- De Creatividad
- De Seguridad

## 3. RESUMEN

Las recompensas son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Se han realizado numerosas investigaciones al respecto, con base en las cuales se puede afirmar que los empleados piensan que las recompensas deben ser lo suficientemente altas como para satisfacer las necesidades de todo orden. Si ello no es así, los empleados no estarán contentos ni satisfechos en la organización, ya que tienden a comparar sus sistemas de recompensas con los de otras organizaciones.

Los sistemas de recompensas mejoran la eficacia organizacional de cuatro maneras:

- Motiva al personal a integrarse a la organización.
- Influyendo sobre él para que acuda a su trabajo con gusto.
- Lo motiva a actuar de manera positiva.
- Refuerza la estructura de la organización para especificar la posición de sus diferentes miembros.

Dentro de las prestaciones y servicios al personal se pueden considerar las pólizas de seguros, prestaciones independientes de las tareas, prestaciones relacionadas con el horario, servicio a los empleados, gasto de reubicación y participación de utilidades.

En cuanto a la planeación de carrera en la organización se debe distinguir entre carrera profesional, historia profesional, objetivos profesionales, planeación de la carrera profesional y desarrollo profesional.

Existen cinco factores cuya existencia permite que los empleados se desempeñen profesionalmente dentro de la organización:

- Igualdad de oportunidades
- Apoyo del jefe inmediato
- Conocimiento de las oportunidades
- Interés del empleado
- Satisfacción profesional

Las anclas de carrera ayudan a los empleados a encontrar la ruta que les permita desarrollarse dentro de la empresa, a saber: técnica, gerencial, autónoma, de creatividad y de seguridad.

#### **4. ARGUMENTO DEL AUTOR**

El cambio sucede mejor cuando es cotidiana y paulatino, lento y cuidadoso ¿Es eso válido? Quizá el cambio deba concebirse como una forma de ser, un auténtico estilo de vida y no sólo como un hecho aislado en la vida de los seres humanos.

¿El cambio es acaso parcial por su propia naturaleza? Concibo el cambio como un proceso integral. Todo cambio que se opere en mí debe permear cada aspecto de mi vida, porque de lo contrario sería decir que no soy un todo integral, un todo congruente, un ser humano de una pieza, sino una caótica masa informe de ideas, creencias y prejuicios, sin hilación ni esquema.

#### **5. COMENTARIO CRITICO**

También es bueno el trato pero en los tiempos en que estamos viviendo no se vive de amor es muy importante el dinero ya que a su vez ayuda a trabajar mejor. Barriga llena, corazón contento; un dicho muy cierto.

Las recompensas tienen un valor social y económico, por lo cual desempeñan un pape clave en varios modelos de motivación e inciten directamente sobre el comportamiento de las personas en el trabajo.

Es útil para todo aquel que estudia el comportamiento humano para conocer las posibles reacciones relacionadas con el desempeño futuro de las personas.

La organización necesita que los individuos que la integran cumplan etapas profesionales, a fin de desarrollar la capacidad necesaria para cubrir las necesidades humanas en varios niveles y tipos de trabajo.

## 6. ACTIVIDAD COMPLEMENTARIA



Técnica

Gerencial

Autónoma

Creatividad

Seguridad

Ingenieros producción

Gerente de Recursos Humanos

Programa emprendedor

Diseñador

## **CUESTIONARIO**

**1. En relación con los sistemas de recompensas, ¿considera usted que siempre el factor dinero será el que mejores resultados arroje para incentivar a los empleados?**

R. Las recompensas organizacionales, tales como pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño.

Las recompensas deben ser suficientes para satisfacer las necesidades del personal. De no ser así, los empleados no estarán contentos ni satisfechos en la organización, ya que tienden a comparar los sistemas de recompensas con los de otras empresas.

**2. Relacionado con la planeación de carrera, ¿cuál es la mejor estrategia: desarrollar planes con base en las habilidades de los empleados o considerar sus carencias**

***con el fin de eliminarlas o para no considerar a esa persona como candidato a un ascenso? Fundamente su respuesta con un ejemplo.***

R. Asimismo, es importante hacer notar que aunque el plan profesional de cada personal es único, y tan característico y distintivo como su idiosincrasia, sus preferencias y sus aficiones, hay elementos comunes en todos los planes profesionales. Todo ello se explica en este caso:

Gregorio Hernández obtuvo su grado de contador a los 24 años, pago su carrera desde los 18 años como diseñador, pero optó por una plaza de auxiliar de cobranza en la empresa juguetería el Descotón. En 8 meses fue promovido a jefe de cobranza general. En el transcurso de los 4 años se desempeñaba como contador junior, cuando se produjo una vacante para control presupuestal se le asignó por dos años como contador interino, y participó por 7 años como contralor. Y así el siguió creciendo, hasta obtener la Dirección General de la empresa.

El joven Gregorio era improbable que conociera como iba a desarrollarse su carrera profesional. Sin embargo, gracias a la planificación metódica de su carrera, evaluó periódicamente sus objetivos intermedios y finales. Su objetivo final era claro: ocupar una función ejecutiva en la industria del juguete, por lo cual su comportamiento estuvo orientado hacia esa meta.

***3. Mencione tres razones por las cuales debe interesarle a la alta dirección desarrollar planes de carrera para sus empleados.***

1. En esta cita plantea claramente la importancia que las organizaciones deben otorgar a la planeación de la carrera profesional de sus empleados y su relación con el comportamiento de éstos.

Prácticamente todo individuo se plantea ciertos interrogantes al respecto:

- ¿Qué futuro me espera?
- ¿Qué oportunidades están reservadas para mí?
- ¿Cómo podré progresar en el ámbito profesional?

***4. ¿Considera que para diseñar un plan de carrera profesional se debe considerar necesariamente el sistema de recompensas? Explique su respuesta***

18. Rothenbach, en su estudio career deveolpment: ask your employees for their opinions detectó que existen cinco factores para las personas que se desempeñan profesionalmente dentro de una organización:

- Igualdad de oportunidades
- Apoyo del jefe inmediato
- Conocimiento de las oportunidades
- Interés del empleado
- Satisfacción profesional

La planeación de carrera involucra ayudar a los empleados a atender sus objetivos de carrera, lo cual incluye a empleados de todos los niveles jerárquicos.

Todos aquel que incursionan en una empresa tienen diversas opciones para realizar carrera dentro de la organización, conocidas como anclas de carrera.

**5. De las anclas de carrera comentadas en el capítulo, ¿cuál le convendría al egresar?**

18. Ancla de creatividad es idónea para puestos cuya actividad consiste en actividades como campañas publicitarias, desarrollo de nuevos productos, etc. En las que la innovación cobra especial importancia.

**6. Entreviste al profesor de la materia relacionada y cuestiúnele su plan de carrera profesional. Luego defina junto con él en qué ancla se encuentra actualmente.**

18. Ancla de seguridad es la preferida por aquellos empleados que piensan en el trabajo sólo les puede satisfacer aspectos económicos. Están contentos mientras reciben su pago cada quincena. Piensa que la organización debe hacer todo por ellos, pues eso es su obligación.