



Gestión de capital humano para pequeñas y medianas empresas

¿Qué hacer cuando un trabajador solicita un aumento de sueldo?

Esta es una situación a la que se enfrentan todas las administraciones independiente del tamaño de la empresa. Si no se resuelve bien se pueden generar problemas de motivación, pérdida de talentos y conflictividad laboral.



Frente a esta situación lo más importante es disponer de una política o de lineamientos generales respecto a las remuneraciones de los trabajadores.

Si existen prácticas estandarizadas, equitativas y transparentes, la organización podrá mantener trabajadores comprometidos y motivados con los objetivos del negocio.

La compensación no solo debe ser competitiva con el mercado y distribuirse tomando en consideración el aporte de cada trabajador, sino también debe comunicarse de manera transparente para evitar interpretaciones erradas o malos entendidos por parte de los trabajadores.

Toda organización está formada por personas y esas personas necesitan sentirse reconocidas, valoradas y recompensadas de acuerdo al aporte que realizan.

Frente a la solicitud de aumento salarial, es clave disponer de toda la información relevante para dar una respuesta objetiva y certera.

Si contamos con información de mercado, tenemos herramientas objetivas de evaluación del desempeño y existe una política que logre alinear la compensación individual con el mercado, tendremos las bases para que los trabajadores perciban que la organización es administrada con equidad y preocupación por las personas.

Algunos elementos que necesita la organización para administrar eficientemente sus compensaciones son: estudios de mercado, evaluación de cargos, bandas salariales, evaluación de desempeño, política de revisión salarial. Si la organización cuenta con esos elementos podrá revisar periódicamente las compensaciones y distribuir su presupuesto de manera efectiva para retener a personas con buen desempeño y pagar de manera competitiva con el mercado.

Por lo general se recomienda revisar las remuneraciones una vez al año. Esta práctica no implica subir las rentas con esa periodicidad ya que solo contempla realizar un proceso de revisión para identificar si existen brechas con el mercado y si existe una adecuada distribución de las remuneraciones

Para esta práctica no es necesario contar con un departamento de compensaciones y tampoco con una gerencia de recursos humanos.

Las empresas pequeñas y medianas pueden subcontratar estos servicios optando por una opción acorde a sus presupuestos.

Entre los servicios disponibles están:

- Job Pricing por cargo con comparativos con mercado
- Servicios de revisión salarial masiva
- Asesoría para la construcción de una política de compensaciones
- Descripción y evaluación de cargos
- Elaboración y mantenimiento de bandas salariales
- Asesoría en la desarrollo de un modelo de evaluación de desempeño

Si quieres que te entregemos más antecedentes de estos servicios y procesos puedes escribirnos al WhatsApp +569 8920 8789 o a nuestro mail: contacto@peopleone.cl

