**GUIA DE ESTUDIO DE DESARROLLO DE BIENESTAR DE PERSONAL**

**Curso:** 4 año de Administración

**Contenido:** **TIPOS Y VENTAJAS DE INCENTIVOS MONETARIOS**

**Objetivo:** Conocer la importancia de los beneficios monetarios para los trabajadores, Tipos y ventajas de los incentivos.

**Actividad:** Lee atentamente el siguiente texto y responda las siguientes preguntas al término de la guía de estudio.

***TIPOS Y VENTAJAS DE INCENTIVOS MONETARIOS***

Los incentivos laborales son una herramienta muy eficaz para motivar a tu equipo de trabajo y aumentar el rendimiento de tus empleados. Sin embargo, ¿qué es más efectivo? ¿Incentivos económicos o incentivos no económicos?

Incentivar a nuestros empleados en el entorno laboral es un factor importante a tener en cuenta en recursos humanos, sin embargo, existen muchas formas de hacerlo.

Contar con un buen programa de incentivos es fundamental para mantener y mejorar de manera continua y progresiva el nivel de productividad y calidad del trabajo de las empresas. Aunque los expertos consideran que, para que sean realmente efectivos, es necesario combinar los incentivos económicos con los no monetarios (recompensas morales, fomento de la salud y bienestar de los empleados, cuidar el clima laboral) es indudable que los de tipo monetario tienen mucha influencia y una gran valoración entre los trabajadores.

**Por qué son importantes los incentivos económicos: sus ventajas**

Algunas de las **razones** por las que los incentivos salariales son un **recurso eficaz para motivar a los trabajadores** de la mayor parte de empresas y negocios son las siguientes:

* Los incentivos permiten **ligar los esfuerzos de los empleados con objetivos específicos**, lo que proporciona una motivación adicional ligada a metas concretas, claras y medibles, las cuales producen importantes beneficios para los trabajadores y la organización.
* Son fáciles de gestionar, cuantificar, seguir y monitorear, ya que la compensación se relaciona directamente con el **desempeño de la actividad**. El sistema es claro: si se cumplen unos objetivos precisos de carácter operacional (calidad del producto o servicio, número de ventas...) se pagan los incentivos de forma proporcional y en caso contrario, es decir, sino se logran las metas fijadas, directamente se retiran.
* Pueden servir para **potenciar el trabajo en equipo**, puesto que también existe la posibilidad de implantar incentivos colectivos en función de resultados grupales.
* Bien planificados y calculados, constituyen un**método justo de distribución de los beneficios** de una empresa entre los diversos responsables de los éxitos.

## ****¿Por qué dar incentivos?****

La **satisfacción laboral** es uno de los factores principales de las políticas de recursos humanos: de la **satisfacción de nuestros empleados** obtendremos **mayor rendimiento, mejores resultados laborales** y una experiencia excelente por parte de nuestros clientes. Cuidar al trabajador es cuidar al cliente; por ello, **incentivar a nuestros empleados**y valorar su aportación en nuestra gran familia es una excelente forma de garantizar un resultado excelente en la cadena de trabajo. Los **incentivos laborales** mantienen a tu equipo motivado, incrementa su productividad y mejoran nuestra reputación como empleadores. Es importante que profesionales cualificados consideren nuestra empresa como un lugar en el que merece la pena trabajar. Esta es una de las técnicas más innovadoras del marketing actual: el **employer branding**, una forma efectiva de atraer el talento y retenerlo en nuestra empresa, gracias al boca-a-boca. Además**,**construyen un **clima laboral**positivo, fidelizando a nuestros empleados de calidad.

## ****Tipos de incentivos monetarios****

* Los incentivos monetarios hacen siempre referencia al importe económico que percibe el profesional por su trabajo, existiendo**diversos tipos**:
* **Sueldo**: Punto básico de la remuneración. Corresponde al salario estándar que recibe un empleado a través de su nómina, normalmente de carácter mensual.
* **Bonos**: Es un tipo distinto de beneficio económico, que normalmente complementa al sueldo: primas anuales, planes de pensiones, préstamos en condiciones ventajosas, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de pensiones, reembolso de servicios médicos o medicinas, etc.
* **Comisiones**: Es el tipo de incentivos más habitual entre los comerciales y vendedores. En este caso, el profesional  recibe un porcentaje fijado previamente sobre cada producto vendido o servicio contratado por cada nuevo cliente.
* **Incentivos por producción.**Se conceden aumentos en función de  una serie de logros de carácter cuantitativo: por lo general, por unidades de producción. Estos incentivos pueden ser individuales, por grupos o equipos o una combinación de ambos.
* **Méritos**: Algunas empresas conceden aumentos según el mérito (interés, valía, competencias) de cada empleado. Cabe reseñar que, para que realmente sean efectivos, los programas de incentivos diseñados por las empresas deben tener una **serie de requisitos**: combinar incentivos monetarios con no monetarios, ser claros, concretos y fáciles de entender por los trabajadores y también han de ser beneficiosos tanto para los trabajadores como para las empresas. Por último, tienen que resultar realmente motivadores para los empleados, fomentando su productividad.

**Recordemos**

**En la guía anterior vimos que hay beneficios o incentivos no monetarios. Recordemos un poco.**

**Otros incentivos que se pueden entregar a los trabajadores son:**

### **Incentivos motivacionales:**

**Reconocer los méritos de nuestros empleados** es una excelente forma de valorar su trabajo. Existen formas muy sencillas de hacerlo:

* Felicitarles cuando alcancen los **objetivos** establecidos.
* Pedirles consejo en algunas cuestiones para demostrar que valoramos sus conocimientos.
* Agradecer su valiosa aportación a la empresa.
* Felicitar y motivar al **equipo de trabajo.**
* Destacar al **empleado del mes.**

### **Incentivos en pro del bienestar**

El **estrés** o la acumulación de cansancio pueden jugar malas pasadas al rendimiento de nuestros empleados. Por ello, es importante premiar a nuestros trabajadores con pequeñas ayudas que les permitan llevar una **rutina de trabajo**más **cómoda y satisfactoria**. Estos son algunos ejemplos de estos incentivos:

* **Horarios flexibles** que permitan compenetrar vida familiar y laboral
* **Tiempo de descanso** en la jornada laboral.
* Inclusión de **instrumentos lúdicos** (como un futbolín) que ayuden a nuestros empleados a **desconectar**durante un corto plazo de tiempo y **descargar el estrés acumulado.**

Estos son los **incentivos laborales** que gozan de más popularidad. Al implántalos en la empresa, se pueden observar los **resultados positivos**, obtener así un **equipo de trabajo altamente motivado** y un rendimiento muy superior, obteniendo unos **resultados laborales** plenamente satisfactorios.

**Cuestionario**

Desarrolla con tus palabras las siguientes preguntas

1.- ¿Por qué es importante reconocer la labor de los trabajadores de la empresa?

2.- ¿Si tu fueras un gran empresario que beneficios otorgarías a tus trabajadores?

3.- Explica según tú criterio, que es mejor para el trabajador.-

a.- Otorgar solamente beneficios monetarios

b.- Otorgar solamente beneficios no monetarios

c.- Otorgar ambos beneficios-

4.- Aplica lo aprendido, Argumenta cada una de las respuestas.

Caso1.-: Tu eres empresario tienes una nómina de 50 trabajadores que mensualmente tienes que cancelar $35.000.000.- que corresponde a sueldo, gratificación, horas extras, y bono de responsabilidad, adicionalmente les cancelas a tus trabajadores $ 12.000.000.- en bono de colación, movilización, perdida de caja, viáticos y asignación familiar. Cuentas con programas de incentivos monetarios por premios, y no monetarios como arriendo de cancha y gimnasio para los trabajadores de los cuales inviertes $2.000.000.-

Tus ingresos desde octubre de 2019 han disminuido gradualmente desde el estallido social, llagando a diciembre a percibir el 80% de los ingresos que recibías antes de la contingencia social, pero seguías otorgando los mismos beneficios a tus colaboradores por el respeto que ellos se merecen.

Hoy tienes que proyectarte para pagar los sueldo y beneficio del mes de abril, tus ingresos por la epidemia del covit -19 han disminuido tus ingresos .al 50%, y ya solo necesitas trabajar 35 colaboradores.

1.- Que harás en este caso, como enfrentarías la situación. Explica que harías.

a) Seguirías con todos los trabajadores

b) Despedirías trabajadores

Caso 2: Tú eres un empresario dedicado al rubro de las comunicaciones digitales, iniciaste trabajando con 2 colaborados hace 6 años y hoy tienes 18 colaboradores trabajando contigo.

La nómina actual de los sueldos es de $ 16.000.000.- y tus ingresos en los últimos 6 meses se han duplicado y sigues necesitando los mismos 18 colaboradores,

¿Qué harías para compensar el buen trabajo de tus colaboradores?

a.- Simplemente mantengo la nómina tal cual, total la empresa es mío y yo recibo las ganancias

b.- Mejoro la situación de los trabajadores (Explica como lo harías)