

Presupuestando Beneficios para Empleados

Presentado por Elías F Zabala Sr.
SeLD-837/SeLD Conference IAD. 2019

Preámbulo de la presentación

Dadas las limitaciones de financiación, los profesionales financieros de la organización deben ser deliberados y calculadores en su práctica presupuestaria. En el proceso, sin embargo, algunas personas están orientadas a la organización (poner gran énfasis en los ahorros) mientras que algunos están orientados a los empleados (compensación a los empleados) y sin embargo, hay quienes son bastante balanceados entre ambos.

Este seminario considera la necesidad de un equilibrio, sugiriendo maneras en que los administradores pueden dar consideración a las necesidades de los empleados a medida que desarrollan, articulan e implementan presupuestos organizacionales.

Filosofía de la remuneración en la Iglesia Adventista del séptimo día

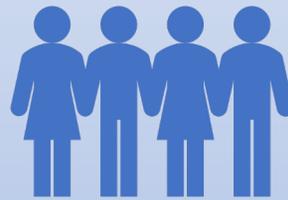


La filosofía de la remuneración se basa en el hecho de que un espíritu de sacrificio y dedicación debe marcar a todos los empleados denominacionales independientemente de la posición que tengan o del Departamento o servicio que representen.



La obra de la iglesia, incluyendo las organizaciones denominacionales, es una misión a la que se dedica la vida al servicio desinteresado.

Filosofía de la remuneración en la Iglesia Adventista del séptimo día



La escala de remuneración se basa en la clasificación de puestos de trabajo sin discriminación por raza, origen nacional, discapacidad física, sexo o edad.

Objetivo de la escala de remuneración

El objetivo de la escala de remuneración denominacional es proporcionar a los empleados un ingreso adecuado mientras procuran proporcionar un nivel razonable de confort.

Liderazgo: Orientado a la organización



La estructura organizativa afecta a su cultura y prácticas de empleo y normalmente se produce cuando los ingresos, las tradiciones y el modelo de negocio de la empresa son los únicos factores importantes para el liderazgo.

Liderazgo: Orientado a los empleados



Es la preocupación por la gente, es un rasgo positivo en un administrador que se preocupa por la gente que trabaja para él. Generalmente, los empleados se motivan cuando saben que su líder se preocupa por ellos como personas.

¿Qué son los beneficios de empleados?

Los beneficios de los empleados se definen como compensación indirecta, no-efectivo o en el efectivo pagado a un empleado por encima y más allá del salario regular. SHRM

10 mejores prácticas para los beneficios de empleados



Modelos de financiación-pagando el mínimo o el máximo para obtener alto dividendo para cada dólar



Gestión de riesgos-evitar la exposición con el entorno legal



Administración: desarrolle alianzas con proveedores de beneficios



Bienestar-El desafío real es cómo reducir el costo para su organización



Nivel de servicio-Asegúrese de que sus empleados puedan acceder a los beneficios ofrecidos

10 mejores prácticas para los beneficios de empleados



Valor agregado-está empresa mejor debido a los beneficios que ofrece



Benchmarking y optimización- Compare con los competidores y el promedio nacional



Gestión de la discapacidad a corto/largo plazo-Alinear los dos beneficios para trabajar mejor con los objetivos de jubilación



Informar a los clientes-Gestionar eficazmente las necesidades de sus empleados



La Comunicación con los empleados- desarrollar mutuo servicios y mantener a los empleados como parte de las soluciones no parte del problema



Preparación,
educación y
compromiso



Experiencia y
logros previos



Años de servicio



La
responsabilidad
y evaluaciones
anuales

Criteria al establecer beneficios

Salario y subsidios Básicos



SALARIO BÁSICO



AJUSTE DE COSTO
DE VIDA (COLA)



VIAJE



VIVIENDA Y
ALQUILER



JUBILACIÓN



DIETA



ALOJAMIENTO



PLAN DE SALUD

Subsidios o Beneficios Marginales



GAS-ALTO COSTO
DE COMBUSTIBLE



VEHÍCULO:
SEGURO,
COMPRA,
REPARACIONES



SUBSIDIO
INFANTIL-
ESCUELA



PLAN DE
BIENESTAR DE
SALUD



MEMBRESÍA
CORPORATIVA

Presupuestando beneficios para empleados



REGLAMENTOS VS
PERSONAS



CAPITAL DE TRABAJO
VS CAPITAL HUMANO



CUESTIONES
POLÍTICAS Y
ECONÓMICAS



RECURSOS
FINANCIEROS
DISPONIBLES



CAMBIOS EN EL
COSTO DE VIDA
DEL MERCADO
ACTUAL



LOS SALARIOS
COMPETITIVOS



LAS
EVALUACIONES DE
RENDIMIENTO DE
LOS EMPLEADOS



LOS NIVELES DE
ECONOMÍA
SOCIAL

Las ayudas marginales para empleados



ATRAEN A LOS
MEJORES
TALENTOS



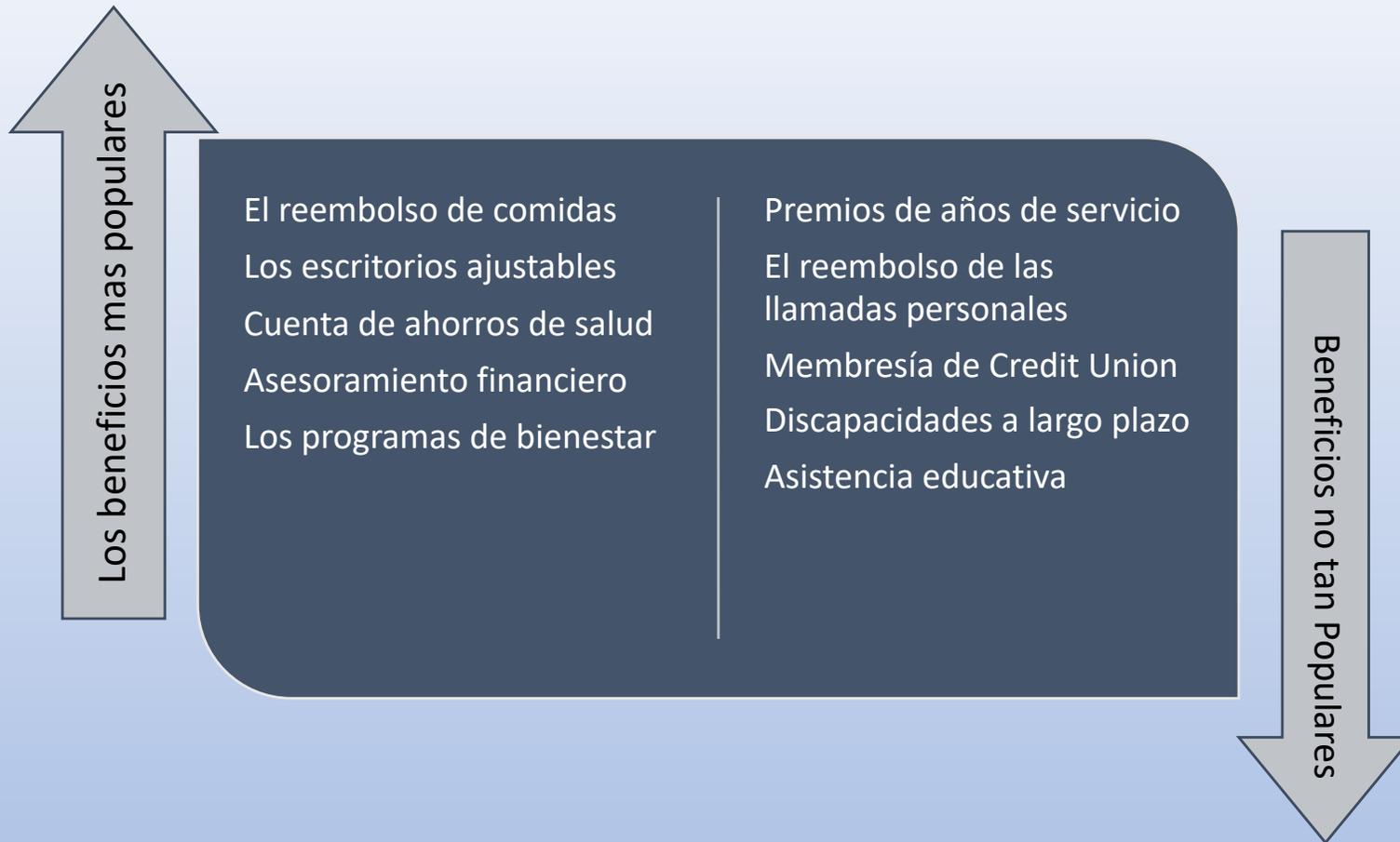
RETIENEN A LOS
MEJORES
TRABAJADORES



FOMENTAN EL
ALTO
RENDIMIENTO



IMPACTAN LA
MOTIVACIÓN
INTRÍNSECA



Beneficios populares en el Campo Laboral

Fomentando la salud financiera de los Empleados

Educación financiera a los trabajadores-enseñar a pescar

Desalentar los malos hábitos-vivir por encima de sus medios

Presupuesto personal y familiar

Fomentar la creación y generación de ingresos

Planificación de fondos de jubilación

Promover una cultura de generosidad

Consejos

Los beneficios que son importantes para un empleado pueden no ser importantes para otro.

Sólo porque es problemático, no significa que no valga la pena.

[Preguntas y respuestas]

¡Gracias!