

MÉTODOS DE COMPENSACIÓN DE VENTAS

Para cumplir lo elementos básico de compensaciones no existe una receta de cocina; Cada empresa deberá estructurar un plan a su medida, pudiendo hacerlo con alguno de los métodos que a continuación se verán, o bien su combinación:

METODO DE SUELDO

Consiste en determinar una cantidad uniforme de remuneración y sólo se modificará mediante acuerdo de las partes. Es un método muy fácil de calcular y existe un control total sobre el tiempo del agente, ya que es un empleado a sueldo completo.

Por otro lado, dicho método no tiene incentivo para vender, ya que independientemente del resultado el ingreso siempre es el mismo, éste es recomendable en productos en que la producción es limitada y existe un amplio mercado; donde no es importante el esfuerzo por vender más, ya que no hay productos para surtir demanda adicional.

METODO DE COMISIÓN

Consiste en otorgar un porcentaje sobre las ventas realizadas por el vendedor; se define una sola vez y es muy fácil de calcular, sólo basta sumar sus ventas del mes y aplicarle el porcentaje de comisión preestablecido.

Este método es muy motivador, pero da muy poca seguridad al vendedor; ya que si las condiciones externas cambian o el vendedor tiene algún problema personal por el cual no venda nada en un mes, sus ingresos serán de cero.

También tiene la desventaja de que al estar sólo a comisión, no se sienta parte de la empresa, porque no está en nómina; Fomentar el trabajo en equipo es casi imposible en estos casos.

Otra limitante es que los vendedores sólo quieren hacer actividades que les den ventas para ganar y dejan de lado las actividades de servicio porque sienten que no ganan nada con ellas.

Método de sueldo más comisión

Este método es hacer una combinación de los métodos anteriores, tomando las ventajas de ambos, aquí la problemática es definir la mezcla adecuada qué tanto de sueldo y qué tanto de comisión para obtener el máximo de seguridad con el máximo de motivación y que sea redituable para la empresa

MÉTODO DE CUENTA CORRIENTE Y COMISIONES

Este es un método normal de comisiones, para estabilizar sus ingresos, les abre una cuenta corriente, donde pueden pedir adelantos en sus comisiones cuando las obtenga se abona a su cuenta; la dificultad es para el agente de ventas, dado que deberá de dar adelantos, de acuerdo a lo que él ve que está haciendo y tratar de producir sus resultados futuros; para que al final el año su cuenta más o menos quede saldada.

MÉTODO DE SUELDO, COMISIÓN Y GASTOS

Es el método de sueldo más comisión combinado con una cuenta de gastos, para vendedores que tienen que realizar viajes. En dichos casos se define un sueldo, una comisión y una cantidad uniforme por día de viajes, y la empresa se hace cargo de todos los gastos de alimentación, transporte y hospedaje.

MÉTODO DE BONIFICACIONES

Este método se puede combinar con cualquiera de los anteriores y consiste en dar una cantidad por cumplimiento de objetivos de ventas de otro tipo, ejemplo de un bono de x cantidad por cada cliente nuevo, un bono de \$1,000.00 si se logra superar la cuota de venta, etc.

Como complemento de las compensaciones se pueden tener planes paralelos con la finalidad de estimular a la fuerza de ventas, estos incentivos pueden ser entre otros:

PLAN DE PENSIONES

Si objetivo es retribuir a los agentes que llevan mucho tiempo de servicio en la empresa. Reduce el índice de bajas de la fuerza vendedora, porque proporciona incentivos económicos suficientes para retenerlos en la organización hasta su retiro, fecha en que pueden contar con su compensación segura. Con las ventajas del retiro, se conquista la lealtad, el entusiasmo y el interés de sus agentes.

SEGUROS DE VIDA Y GASTOS MÉDICOS

En muchas empresas, se proporciona a los agentes protección de seguro de vida, accidentes y hospitalización. Cada empresa cuenta con un plan diferente para cubrir este rubro.

VACACIONES ADICIONALES A LAS DE LEY

En algunas empresas se conceden a sus agentes sueldo, vacaciones prepagadas. Los que están exclusivamente a comisión se pagan generalmente por cuenta propia.

BIBLIOGRAFÍA

ALMADA Urras, Rosaira

RECURSOS HUMANOS 2

3ª edición

Editorial colegio de bachilleres del Estado de Sonora

Hermosillo, 1996

APLICACIÓN A LA EMPRESA

El método que se va a utilizar para pagar a los vendedores de Deli Cuissine es el de sueldo más comisión ya que se le va a pagar a cada vendedor una cantidad fija mensual que va a ser su sueldo el cual no se va a ver modificado por las ventas que ellos realicen,

A parte del sueldo se le van a pagar comisiones y estas si son variables mes con mes en base a las ventas que realicen. El porcentaje de comisión que se le dará será fijo. Si la persona vende productos o platillos alternos extras a los que se les fijan diarios entonces se les dará una comisión. Esto se muestra en la tabla que aparece más adelante.

También los vendedores van a tener compensaciones adicionales ya que se les va a dar un plan de pensiones para retribuir únicamente a los vendedores que ya llevan mucho tiempo en la empresa para proporcionarles un incentivo económico suficiente para retenerlo en la organización hasta su retiro y en la fecha que se retire

pueda obtener su compensación segura.

Tabla de comisión

CANTIDAD	PORCENTAJE
5- 15	\$40.00
16-30	\$100.00
17-45	\$140