

# Guía



# Revolución en la gestión de bonos y comisiones

**La nueva era de la efectividad**

# Índice de Contenidos

Introducción	3
Lo que estás haciendo mal	4
Manos a la obra	8
¿Qué camino elegir?	10
Casos de éxito	13

# Transforma la manera de gestionar los planes de incentivos

## 3 desafíos en la gestión de incentivos

**5-8** %

de pérdidas en **sobrepagos**

**2-3** hrs.

perdidas en **contabilidad sombra** a la semana

**20** %

de **rotación de personal**

## Introducción

Sé el eslabón que genera el cambio, **transforma la forma en que tu empresa gestiona la compensación variable**, de una manera más ágil y eficiente.

Con esta guía, aprenderás a:

- Diseñar planes de compensación variable **flexibles y adaptables**, que se ajusten a las necesidades cambiantes de tu empresa y de los empleados.
- Establecer **objetivos claros y medibles** para los colaboradores, y vincúlalos con los incentivos de compensación variable.
- Medir el impacto de la compensación variable en el desempeño de tu equipo, utilizando **herramientas y técnicas ágiles** para la gestión de datos.

# Lo que estás haciendo mal

La gestión de incentivos es un proceso crítico en cualquier organización, ya que puede afectar significativamente la **productividad y el rendimiento** de los empleados.

Es común que se produzcan errores y desafíos en el proceso, lo que puede llevar a resultados inesperados y problemas.

Estos errores van desde equivocaciones humanas, provocados por falta de información y visibilidad, hasta falta de herramientas para la gestión.

¿Cuáles estás cometiendo?

## Sigues usando hojas de cálculo

Las hojas de cálculo son una herramienta al alcance de todos, sin embargo, llegan a un punto en donde se quedan cortas para nuestras necesidades.

- **Son poco amigables** y pueden ser difíciles de entender y de seguir, lo que puede llevar a errores y malentendidos. Además, la falta de transparencia en el proceso de cálculo de incentivos puede generar desconfianza entre los empleados.
- **No permiten actualización ágiles**, especialmente si se utilizan para gestionar un gran número de empleados o para calcular incentivos complejos. Esto puede ser un problema si la empresa necesita hacer cambios en la estructura de incentivos para adaptarse a cambios en el mercado o en la organización.
- **Requieren una gran cantidad de entrada manual de datos y cálculos**, lo cual es propenso a errores. Así también, el proceso de cálculo puede ser lento y laborioso, lo que retrasa la dispersión de incentivos a los empleados.
- **Tienen límites de celdas**. Para muchas empresas el millón de filas ya no es suficiente para llevar la compensación variable. Esto también es un problema si la empresa necesita utilizar datos de múltiples fuentes para calcular incentivos.

## Errores humanos

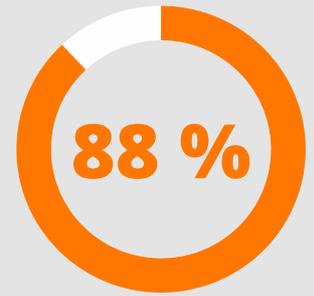
Ok, es normal cometerlos, sin embargo te decimos cuáles son los más comunes que probablemente estás incurriendo y que a largo plazo se vuelven críticos.

- **Sobre pagos:** las fórmulas y la manipulación de datos (en hojas de cálculo), están propensas a fallas. Un error de entrada de datos puede resultar en errores en la dispersión de pagos.
- **Workflows poco eficientes:** Si hay muchas aprobaciones requeridas en el proceso de gestión de incentivos, se acumulan los retrasos.
- **Inconsistencia en las cargas de datos**
  - Transposición y/o duplicados de datos en archivos de pagos
  - Subir documentos erróneos

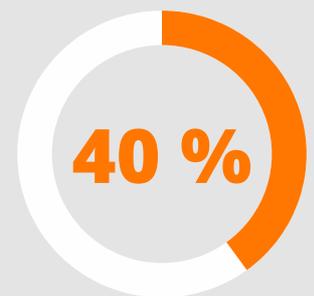
## No tienes visibilidad

Aunque tengas visibilidad parcial, siempre te estará haciendo falta la visión 360.

- **Decisiones poco acertadas:** La falta de visibilidad total sobre el desempeño de los empleados lleva a tomar decisiones equivocadas o injustas que repercuten directamente en los colaboradores y alcance de objetivos comerciales.
- **Incertidumbre:** no puedes validar la efectividad de tus planes de compensación e incluso del desempeño de tus equipos comerciales sin tener toda la información relacionada con la compensación variable en un mismo lugar.
- **Falta de agilidad en la gestión:** Esto trae como consecuencias; demoras en la gestión y pérdida de agilidad en el proceso.
- **Falta de transparencia:** los vendedores al no reciben informes claros y precisos sobre su desempeño, pueden haber dudas sobre la asignación de incentivos. Esto genera conflictos, disputas y más trabas en el proceso.



de las empresas considera que la **planificación de la compensación variable** es fundamental para su éxito



de las empresas **lo hace correctamente.**



más probabilidades de **lograr objetivos de ventas** si se tiene una planificación efectiva.

## Burocracia

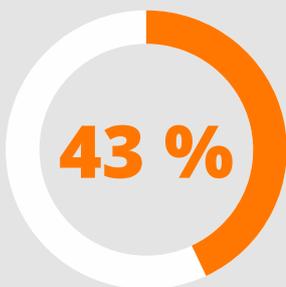
Aceptémoslo, todos alguna vez hemos sido parte de esta enfermedad presente en el sector público, desafortunadamente el sector privado no se salva de ella; la burocracia. Está presente (y mucho) en la gestión de los planes de incentivos ¿la has experimentado?

- **Lentitud en el proceso:** la acreditación y el tiempo de pagos son extensos, la influencia que tiene en el refuerzo de su comportamiento en los colaboradores se pierde.
- **Desconocimiento de roles:** Hay tantas personas involucradas en el proceso que los límites de alcance son borrosos.
- **Falta de flexibilidad:** Realizar ajustes particulares en un mundo tan cambiante, es parte de la gestión de incentivos, un proceso manual, está limitado para dar flexibilidad a las circunstancias.

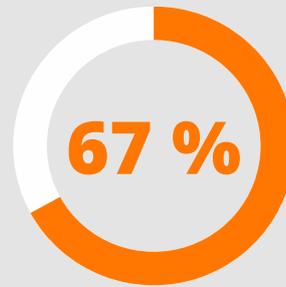
## Ser más reactivo que proactivo

Ya sea por factores internos o externos, si no cuentas con un plan proactivo de gestión de incentivos, estarás perdiendo la agilidad de adaptarte al entorno cambiante y por ende de alinear los planes de compensaciones.

- **Falta de previsibilidad:** La reactividad impide prever situaciones que puedan surgir, y limita capacidad de ajustar los planes para impulsar las nuevas estrategias corporativas.
- **Pérdida de control:** En la gestión reactiva la pérdida de control sobre el proceso es inminente, generando errores e ineficiencia.



de las empresas aseguran que la **burocracia es el mayor desafío** para administrar programas de compensación efectivos.



de las empresas **realizaron cambios** en sus programas de compensación en respuesta a la pandemia de COVID-19.



## Sigues dependiendo de otros departamentos

Si eres parte de las empresas que tienen un departamento de TI dedicado a la gestión de incentivos, seguramente te identificarás con las siguientes problemáticas:

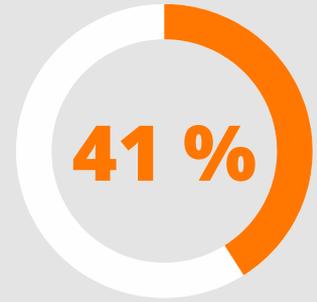
- **Tiempo de respuesta:** Seguramente hay un proceso de comunicación que implica una serie de procesos que afectan el tiempo de respuesta. Varios equipos trabajando en el mismo proceso, pero con diferentes prioridades, trae consigo retrasos.
- **Falta de flexibilidad:** Realizar cambios y ajustes en el proceso es más difícil de implementar, considerando el proceso en sí de solicitud.

## Riesgo de cumplimiento

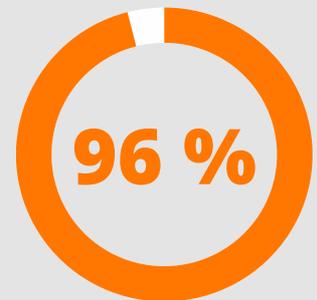
La administración manual de incentivos puede generar dificultades en el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por la empresa, ya que los gerentes pueden omitir o no recordar ciertas políticas, lo que puede conducir a incumplimientos.

- **Falta de trazabilidad:** Hay valores que se añaden manualmente y no hay forma de saber de donde proceden.

**Recomendación:** Para reducir estos riesgos, se sugiere la implementación de un sistema automatizado de gestión de incentivos que **promueva la transparencia y la equidad en la distribución, disminuya los errores humanos y aumente el acatamiento de las políticas empresariales.**



de las empresas tienen un equipo de TI **dedicado meramente** a la gestión de incentivos.



de los líderes empresariales consideran que la **trazabilidad es fundamental** para la gestión de incentivos y para mejorar la transparencia y la confianza en el proceso.

# Manos a la obra

## Acelera la gestión de incentivos

La gestión de incentivos no es sencilla, aceptémoslo, es compleja, burocrática, y lenta. Las plataformas automatizadas que existen en el mercado, facilitan y optimizan el proceso.

El uso de herramientas en la planificación y gestión de incentivos es beneficiosa para las empresas ya que **mejora la eficiencia, precisión, transparencia, personalización y capacidad de análisis**. Esto permite ahorrar tiempo, reducir errores y disputas, personalizar los programas de incentivos, evaluar el desempeño de los empleados y mejorar los resultados de ventas de la empresa.

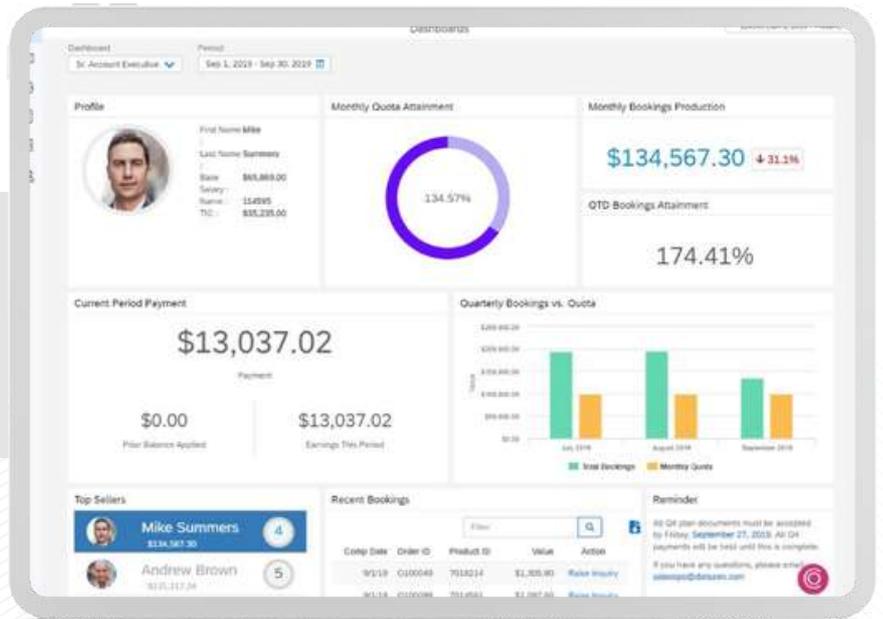
### Así se ve una exitosa gestión de incentivos:



**Eficiencia:** Las herramientas automatizadas en la planificación y gestión de incentivos ahorran tiempo, aumentan la eficiencia y miden el impacto.

Los dashboards proporcionan una **mayor transparencia, visibilidad y trazabilidad total** en el proceso de incentivos, permitiendo a los empleados de ventas ver claramente cómo se calculan sus incentivos y comisiones.





**Mayor personalización:**

La personalización es clave, si cada empleado es único, ¿por qué sus incentivos deberían ser iguales?

Las herramientas de automatización además garantizan una **mayor precisión en el cálculo de los incentivos y comisiones**, lo que reduce el riesgo de errores y disputas. Incluso, facilitan y centralizar la administración de información, haciendo la gestión más sencilla.



**Análisis óptimo**

Recopilan y analizar datos de manera más efectiva que los métodos manuales,

Al tener visibilidad del comportamiento de ventas y cuotas, se tiene una mayor capacidad de análisis de datos, lo cual permite **evaluar el desempeño de los empleados** y los resultados de ventas de manera más efectiva y tomar acciones para la mejora continua.

# ¿Qué camino elegir?

Las soluciones de gestión de incentivos y compensación variable han estado disponibles durante más de una década y brindan capacidades extraordinarias. Cada solución es única varía en la profundidad y amplitud de su funcionalidad.

Los compradores deben documentar, a nivel granular, sus requisitos, recursos, conjuntos de habilidades y cultura para seleccionar el proveedor más adecuado para su organización.

Hay más de 50 proveedores en el mercado de aplicaciones de gestión de comisiones y la mayoría no cumple con los criterios mínimos, a continuación te decimos cuales si los cumplen:

## El cuadrante mágico para soluciones de compensación variable está compuesto de 4 categorías:

### Challengers:

Tienen el **tamaño y las capacidades de producto para competir** en todo el mundo, pero es posible que no puedan funcionar igual de bien en todas las áreas geográficas.

Normalmente obtienen buen puntaje en la satisfacción de la experiencia del cliente. Probablemente, les falto una visión funcional sólida o no ofrecieron mejoras convincentes de nuevos productos durante los últimos 24 meses.

### Leaders:

Con resultados **sólidos y demostrables** en forma de ingresos y ganancias, tienen exitosas e importantes implementaciones en una amplia variedad de industrias y con múltiples pruebas de implementaciones para más de 500 usuarios. Sus porcentajes de satisfacción en la experiencia del cliente está por el encima del promedio.

### Niche players:

Puede carecer de algunas funciones clave, de ventas sólidas o que no demuestre la capacidad de manejar implementaciones consistentes de más de 500 usuarios en múltiples geografías. Estos proveedores **pueden enfrentar desafíos** en una o más de las áreas necesarias para respaldar los requisitos de la industria. Incluso, podrían tener un historial de implementación inconsistente o carecer de la capacidad para respaldar los requisitos de las grandes empresas. Sin embargo, podemos ver una buena relación precio/valor de sus soluciones.

### Visionaries

**Adelantados a la mayoría de los competidores** en sus planes de productos y comprensión del mercado. Se anticipan a las necesidades emergentes y cambiantes y mueven el mercado hacia nuevas áreas. Tienen un fuerte potencial para influir en la dirección del mercado, pero son limitados en términos de ejecución y/o historia.



**LEADERS**

Compara las soluciones y encuentra una comparativa detallada de las principales soluciones de gestión de incentivos del mercado:

- **Características**
- **Beneficios y limitaciones.**
- **Además, obtén valiosas recomendaciones para elegir la solución más adecuada para tu empresa.**

**Descargar**



Elegir una solución no es sencillo, debe ser una decisión informada y con mucha investigación, comparación y acompañamiento.

Así como hay diferentes opciones de software para la gestión de compensación variable también las hay de empresas consultoras que las pueden implementar.

**¿Qué debes tomar en cuenta?**

- **Tiempos de implementación:** A menudo estamos hablando de varios meses, por lo cual es importante que te tomes el tiempo de evaluar quién será tu **partner de implementación**.
- **Valida su expertise:** Más allá de contar con certificaciones, se recomienda buscar un partner que haya **aplicado sus conocimientos en el mundo real**.

*certifications = consultants who studied*

*projects = consultants who learned on the fly*

*certifications + projects =*

*The partner you  
want to work with*

**A+**

- **Industria:** No tienes que buscar un partner con experiencia en todos los sectores pero sí requieres que tenga el entendimiento de los procesos de las industrias más complejas en temas de compensación variable. Mientras más complejos los proyectos que haya implementado, **mejor podrá manejar el tuyo**.
- **Integración de soluciones:** Busca a un partner de implementación que sepa realizar la **integración entre diferentes ecosistemas**, por ejemplo: entre el CRM, cotizador, gestor de territorios y de compensación variable y que incluso tu ERP sea pertenezca a los diferentes módulos de un mismo proveedor.
- **Referencias:** Hablar directamente con un cliente del implementador que estás evaluando es un filtro adicional que no cuesta nada y nos otorga la **seguridad de estar entre buenas manos** y obtener retroalimentación necesaria.
- **Objetividad total:** Apoyarte de un partner agnóstico te permite **evaluar objetivamente** la solución más adecuada para tu negocio, orientándote hacia la solución más adecuada en términos de costos, tiempos de implementación y funcionalidades.

**7 %**

de aumento promedio **en la productividad de los vendedores** en empresas que utilizan software de automatización en la gestión de incentivos.

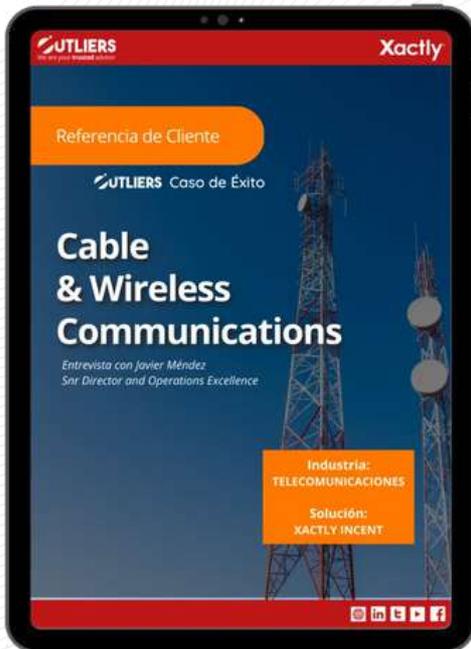
**8 %**

de aumento en las ganancias.

# Empresas que revolucionaron su gestión de incentivos

## Cable & Wireless Communications

Mejóro el seguimiento de su **productividad y la flexibilidad** para adaptarse a los cambios del mercado.



Ver caso de éxito



## IZZI Telecom

Maximizó sus ingresos con un **modelo de compensación estratégico**.



Ver caso de éxito



## Otras empresas que mejoraron sus procesos comerciales

- Afirme
- Avianca
- Grupo Corona
- Industria San Miguel
- Janssen
- Magnekon
- Postobón
- Sigma alimentos
- SKY
- Terrawind
- Viakable

# Acompañamos tu transformación digital comercial

**Nuestra misión es co-crear valor real en los procesos comerciales y financieros** en las empresas globales a través de la transformación digital colaborativa.

**Al igual que tú, sabemos los desafíos** que enfrentan las empresas en el entorno actual, por eso te asesoramos para encontrar la solución ideal para las necesidades de tu organización.

**Como tu asesor de confianza,** nuestra meta es acompañarte en la toma de decisiones sobre la evaluación, adopción y optimización de tecnologías de la información para lograr un mejor desempeño de tu negocio.

## Ofrecemos soluciones de:

- Marketing
- CRM de ventas
- CRM de servicios
- Cotizadores inteligentes
- Gestión de incentivos
- Gestión de territorios y cuotas

**+20**

**años de experiencia**

**+65**

**proyectos**



**partnering  
with best-in-class  
software**

## ¿Listo para llevar a tu área comercial al siguiente nivel?

Te acompañamos.

Comunícate con nosotros a través de nuestro formulario de contacto

**Sí, quiero iniciar**

