



Gestiona tus equipos de trabajo

con herramientas efectivas

·buk· Gestión de
Personas

Introducción

Gestiona tus equipos con herramientas tecnológicas efectivas

Como equipo de Gestión de personas, los desafíos respecto a la cultura organizacional presentan una dificultad particular, ya que es complejo transmitir su importancia e impacto a través de la empresa. Sin embargo, los mejores equipos están determinados a generar proyectos que marquen la diferencia y hagan tu lugar de trabajo más feliz.

La cultura organizacional es uno de los temas más relevantes al momento de plantear desafíos respecto a gestión de personas. Y es que la cultura dentro de una organización es la que la forma, le da su esencia y es la estructura en base a la cual se toman medidas, se comunica, se alcanzan objetivos y se motiva a las personas.

Según la encuesta “Powering a People-First Culture”, el 51% de los encuestados asegura que su principal motivación para seguir dentro de una empresa son sus compañeros de trabajo, más allá de su cargo o jerarquía. Esto quiere decir, que la cultura empresarial se considera cada vez más como un punto decisivo para ingresar o mantenerse dentro de una organización.

Hoy el liderazgo, la motivación y el engagement son pilares fundamentales dentro del ciclo de vida del colaborador. Estas son habilidades muy apreciadas en las empresas, ya que es difícil encontrar a personas con aquellas características. Es un desafío poder reclutar y seleccionar a líderes, como también mantenerlos, motivarlos, desarrollar sus capacidades y formarlos para que lleven a tu empresa a su siguiente nivel.

No sólo en las tareas ordinarias de la empresa, sino en el desarrollo de las capacidades, talentos y conocimientos de tus colaboradores se encuentra el desarrollo del potencial.



¿Qué es cultura organizacional?

¿Qué es cultura organizacional?

La cultura organizacional es la personalidad de la empresa, nace de los valores corporativos que establecen sus dueños. Son estos valores los que se traducen en conductas y acciones que se van mostrando en la organización y va definiendo la cultura de la empresa. Estas acciones van a depender de los líderes que moldearán las conductas todos los días y se le transmitirán al resto del equipo y colaboradores.

Tipos de cultura organizacional

No existen tipos determinados de culturas, cada empresa tendrá una en particular y la relación que se forme entre los colaboradores será única, e incluso puede cambiar y mejorar con el tiempo. Lo que sí podemos definir, son estilos de cultura empresarial que pueden derivar en tipos, pero no necesariamente hay uno u otro.

No existe un estilo de cultura organizacional mejor que otro, este se adecuará según las necesidades de tu negocio y las personas que trabajen ahí, además del tipo de cultura que sus líderes quieren alcanzar. Una empresa de publicidad tendrá una cultura organizacional muy diferente a una de inversiones.

- **Cultura basada en resultados**

Este tipo de empresas tiene un enfoque principalmente en metas o números. Generalmente observan métricas y su comportamiento o las decisiones se toman en base a objetivos numéricos y metas alcanzables. Las empresas de retail, se basan mucho en los resultados para orientar sus metas y cumplir los objetivos. Todas las acciones que tomen, se basarán en eso.

- **Cultura basada en las personas**

Son organizaciones que se enfocan en las habilidades y desarrollo profesional de las personas. Las Start Up son organizaciones que ven el potencial de las personas e intentan desde ahí hacer crecer su negocio.

La cultura organizacional está más enfocada en el activo más importante: los colaboradores. Se preocupan de que las personas de la organización desarrollen sus principales cualidades y habilidades o para así mejorar el compromiso de ellos hacia la empresa, el clima entre las áreas e instaurar una cultura organizacional enfocada en las personas.

Estas organizaciones generalmente se pueden observar en aquellas generaciones más jóvenes, en especial aquellas que fueron creadas o se componen por muchos millennials.

- **Cultura basada en jerarquía**

Estas organizaciones se basan en rangos o puestos de trabajo. Las acciones o tomas de decisiones se aclaran en directorios, son tomadas por altos cargos o jefes de equipos.

En ese tipo de empresas, la jerarquía es muy importante. Generalmente se puede observar este estilo de cultura en empresas públicas u organizaciones muy grandes, donde trabajan varias personas. Para compensar la jerarquía, hay que desarrollar otras habilidades que permitan equilibrar el sistema burocrático y la gestión de personas dentro de la organización.

¿Qué papel juega el clima laboral?

Para conseguir una cultura organizacional exitosa, según las necesidades y los valores de la empresa en la que uno está, es necesario evaluar el clima laboral. Es importante que todos los colaboradores estén involucrados para tener una buena cultura, pues es algo que los afecta a todos por igual.

Las acciones diarias que los líderes hagan en sus equipos o transmitan a las personas con las que trabajan, tendrán un impacto inmediato en la cultura organizacional de la empresa.

Hay que generar evaluaciones de clima durante el año para tomar el pulso de cómo van las cosas en la empresa y cómo se sienten los colaboradores. Esto ayuda a sensibilizar y que se genere una buena comunicación interna, una acción muy valorada por los trabajadores. La evaluación que se genere irá un poco de la mano con el estilo de cultura empresarial que exista.

Puedes optar por hacer una evaluación más dinámica o una encuesta anónima, eso dependerá del espíritu empresarial. Lo importante es analizar los resultados que se obtengan para realizar un plan de acción y potenciar buenas prácticas laborales, y así cultivar la cultura organizacional. Medir el clima laboral te permitirá tener un pulso de cómo se está construyendo y cómo se mantiene la cultura empresarial.



Las remuneraciones como parte de la gestión de personas

GESTIONA TUS EQUIPOS DE TRABAJO CON HERRAMIENTAS EFECTIVAS

¿Qué es un software de remuneraciones?

Es un sistema informático especialmente desarrollado para digitalizar la gestión y pago de remuneraciones. Calcula automáticamente la nómina y tiene funcionalidades adicionales como registro de servicios a honorarios, integración con la planilla de Previred y simulador de finiquito, entre otras.

Beneficios de un software de remuneraciones

Al implementar el sistema de remuneraciones das un paso importante en la transformación digital del área de Recursos Humanos.

Lo anterior es imprescindible en el contexto actual para mejorar la eficiencia de las operaciones, optimizar la experiencia de los colaboradores y ahorrar costos significativos en horas de trabajo, según resultados de un estudio de Hackett Group realizado en 2020.

Ten presente que el sistema, además de automatizar los cálculos, reduce a cero la comisión de errores y garantiza la accesibilidad a información ordenada y actualizada de todos los colaboradores. Además, este tipo de plataformas permite a las empresas alinearse con la legislación laboral y los parámetros de Previred, garantizando el cumplimiento de las remuneraciones en tiempo y forma, invirtiendo menos recursos económicos y horas de trabajo.



Funcionalidades de los software de remuneraciones:

Los mejores sistemas de este tipo se caracterizan por operar 100% en la nube y ofrecer una interfaz sencilla e intuitiva. En lo que respecta a funcionalidades, algunas de las más importantes son:



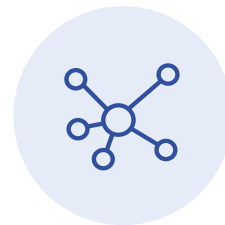
Cálculo de vacaciones

Al centralizar toda la información de tus colaboradores y del histórico de la nómina, puedes automatizar el cálculo de vacaciones, incluyendo las progresivas, las proporcionales y el feriado colectivo.



Libro de remuneraciones

Permite la gestión del Libro de Remuneraciones Electrónico, plataforma digital de la Dirección del Trabajo (DT) en la que tienes que informar mensualmente las remuneraciones pagadas.



Conexión con la Dirección del Trabajo

Los software más avanzados están certificados por la DT y vinculados a su plataforma, lo cual simplifica la ejecución de otros trámites online ante la entidad.

Además, un software de remuneraciones robusto facilita labores como:

- Generación automáticamente todos los archivos de cierre de mes.
- Envío automático de las liquidaciones a los correos personales de los trabajadores.
- Automatización de todos los cálculos.
- Generación de reportes personalizados que permiten monitorear indicadores clave, como el gasto en remuneraciones.
- Vinculación de cuentas bancarias de los trabajadores para automatizar pago de remuneraciones.
- Simulador de finiquitos y reliquidación de bonos.
- Generación de contratos laborales.
- Registro de trabajadores que prestan servicios a honorarios.
- Generación automática de Declaraciones Juradas y Certificados de Renta.
- Cálculo de impuestos.
- Configuración de cuentas contables y centros de costos que alimenten el sistema contable.
- Creación de KPIs, pudiendo vincularlos con fórmulas y anexos.

Olvida el simulador de finiquito y contrata un software

El finiquito es el acto mediante el cual un trabajador y su empleador ratifican ante un ministro de fe el fin de la relación laboral. Y aunque muchas empresas usan el simulador de finiquito, se trata de una herramienta que puede conducir a errores, especialmente si no se cuenta con datos actualizados sobre la relación contractual. Es importante mencionar que el finiquito debe contener -claramente- la causal de término del contrato, así como los plazos y montos a pagar.

Para facilitar los cálculos al respecto, la Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de las empresas un simulador de finiquito que, aunque es una herramienta bastante útil, siempre es mejor un software especializado.

Ventajas de calcular el finiquito con un software de remuneraciones

Los **mejores software de remuneraciones** incorporan la funcionalidad para el cálculo de finiquitos, automatizando los cálculos correspondientes: indemnizaciones, remuneraciones adeudadas, promedios con topes, días de vacaciones, etc.

Si duda, lo anterior deriva en ventajas importantes para tu empresa a la hora de elaborar el documento:

• Agilidad en el proceso

Siempre que el despido no se deba a las causas mencionadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, debes otorgar y poner el pago del finiquito a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a su separación de la nómina.

Hacer todo manualmente puede demorar bastante. Sin embargo, con una herramienta especializada esto no presenta un problema, pues automatizan todos los cálculos e, incluso, puedes generar los pagos.

• Precisión en el cálculo

El simulador de la Dirección del Trabajo también automatiza parte del cálculo, pero debes ingresar la información manualmente, y el resultado es solo una aproximación porque lo hace sobre la base de datos limitados, como la causal de despido y la fecha de inicio y finalización de la relación laboral.

En cambio, en el software de remuneraciones tienes todo el historial de descuentos y pagos realizados al trabajador durante la relación laboral, especificando haberes imponibles y no imponibles, pagos previsionales, retenciones, etc. Toda esta información es clave para liquidar un finiquito alineado con la realidad laboral del trabajador, pagándole con precisión los haberes que debe recibir por ley:

- » Remuneraciones pendientes.
- » Feriados.

• Vacaciones (proporcionales).

- » Indemnización legal por años de servicios.
- » Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Cabe señalar que los cálculos de estos haberes se hacen en el marco de la ley y excluyen las asignaciones que no constituyen remuneración, como la asignación familiar y beneficios esporádicos o aguinaldos, cuando no los pagas de forma mensual.

• Integración con otras herramientas

El software de remuneraciones suele ser un componente de un sistema de gestión de Recursos Humanos más grande, que integra otras funcionalidades clave en la administración de la empresa. De esta manera, puedes -por ejemplo- liquidar el finiquito y actualizar la contabilidad automáticamente, simplificando enormemente las tareas y evitando redundancia entre las áreas.

¿En qué me debo fijar al elegir el software adecuado?

Hoy existe una gran oferta de sistemas informáticos para el cálculo de remuneraciones. Sin embargo, para que la plataforma brinde un apoyo integral en lo que a contabilidad y finanzas respecta, debe contar con las siguientes funcionalidades:

- Cálculo automático de remuneraciones, honorarios.
- Simulador de finiquito y liquidación del documento.
- Generación automática de todos los archivos de cierre de mes.
- Actualización en tiempo real de los parámetros de Previred y otras regulaciones laborales.
- Monitoreo de gasto de remuneraciones y generación de reportes.
- Gestión del Libro de Remuneraciones Electrónico de la Dirección del Trabajo.
- Creación de contratos.
- Automatización de cálculo de impuestos, generación de declaraciones juradas y certificados de renta.
- Integración de cuentas contables.

Adicionalmente, es importante que el sistema opere en la nube y se integre a otros módulos o funcionalidades ligadas al área de Recursos Humanos, como selección, onboarding, control de asistencia, firma digital y gestión de documentos.

Los 5 errores más comunes en el pago de remuneraciones

1. Metodología de día de pago

Uno de los errores más comunes es cómo se calcula el pago de remuneraciones en caso de inasistencia al trabajo. Muchos se confunden y dividen el sueldo por días hábiles o totales del mes.

¡Es mucho más fácil! Sea cual sea la inasistencia, lo primero que debes tener en cuenta es el valor diario del trabajo de la persona en cuestión. Para obtener el valor diario, debes dividir el sueldo en base a 30 días.

No importa si el mes tiene 31 o, en caso de febrero, tiene 28. Una vez obtenido el valor diario, podrás hacer descuentos o pagar remuneraciones según casos de inasistencia.

¿Cómo se calcula el pago de la remuneración en aquellos casos?

Lo primero que debes saber es que hay tres tipos de inasistencia: licencia médica, fracción de mes o ausencia. Todas se pagan en base al sueldo diario, que se explica anteriormente. El problema está en la forma en que se pagan; ¿Se descuentan días o se consideran los días que trabajó una persona?



Licencia médica, en este caso el colaborador se ausenta por alguna enfermedad física o psicológica, se debe pagar remuneración según días trabajados. Por ejemplo, si la persona presentó licencia por 2 días en el mes de enero, se le pagará por un total de 29 días trabajados.



Fracción de mes, quiere decir que el trabajador ingresó a la empresa a mediados de mes. El pago de su remuneración se considerará según días trabajados. De esta forma, si el colaborador ingresa un 10 de enero, se le pagará por 22 días trabajados.



Ausencia, por último, aquí se le descontará a la persona el día o días de ausencia que tuvo en su trabajo. Por lo que si una persona se ausentó por 1 día, se le descontará el valor diario a su pago de remuneraciones.

2. Horas extra

Las horas extra varían según las horas semanales contractuales de la persona. La mayoría de las personas trabajan jornada completa de 45 horas semanales, pero otros trabajan 40 o jornada parcial, que son 30 o menos horas a la semana, entre otras modalidades. Por ende, el valor de tu hora extra será distinto y dependerá de las horas semanales trabajadas según contrato. Para calcular el valor de la hora extra, hay que obtener el valor de tu hora diaria y luego aumentar en un 50% ese último valor para obtener el monto de la hora extra.

Por ejemplo, si un colaborador tiene un sueldo de \$500.000 con jornada de 40 horas semanales, el valor hora se calcula de la siguiente manera:

Valor Hora: $\$500.000 / 30 \times 7 / 40 = \2.917 .
Por lo que el valor de la hora extra sería: $\$2.917 \times 1.5 = \4.375
Para más información, ingresa aquí.

3. Ley Sanna

Esta ley corresponde a un seguro obligatorio para madres o padres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud que necesitan acompañamiento. En muchos casos, la Ley Sanna es mal calculada o en otros peores, no es pagada.

La Ley Sanna va a cargo del empleador y se paga junto con el porcentaje del pago de la mutual.

Cuando ocurre una licencia, el empleador deja de pagar el porcentaje de la Mutual, ya que la persona no corre ningún riesgo al no estar en su trabajo. Pero... ¡Ojo! El no pagar la mutual, no significa que tampoco se deje de pagar la Ley Sanna. Esta última debe pagarse siempre.

De hecho, varía en porcentaje cuando se paga por sí sola, por lo que hay que estar atento e incorporarlo en el pago de remuneraciones.

4. Seguro de Cesantía

El pago del seguro de cesantía varía según el tipo de contrato de trabajo. Éste corresponderá ser pagado por completo (3,0%) por el empleador en el caso de que el contrato sea fijo. En el caso de ser contrato indefinido, el 2,4% se paga por parte del empleador y un 0,6% por parte del trabajador. Del 2,4% del empleador, el 1,6% se destina a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador y el 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario.

El periodo máximo de cotización es de 11 años por cada relación laboral. De esta forma, el trabajador puede no seguir pagando su porcentaje de Seguro de Cesantía, pero el empleador debe seguir pagando el 0,8% al Fondo de Cesantía Solidario mientras siga en vigencia el contrato de trabajo.

5. Plan de Salud

El plan de salud es un gran tema al pagar las remuneraciones, en especial cuando el colaborador ingresa a mediados de mes. Es aquí cuando muchas empresas se equivocan y pagan la proporción del plan de salud según los días trabajados.

Según lo indicado por la Superintendencia de Salud, el empleador tiene la obligación legal de pagar la totalidad del plan de salud independiente si trabajó o no durante todo el mes. La única condición a no pagar el plan completo es cuando la remuneración percibida no alcanza a cubrirlo.

Otro error que también sucede mucho en el pago de remuneraciones, es que el pago del plan de salud se basa en montos variables como UF o UTM, la cual va cambiando día a día. Uno de los principales errores es que al pagar, los montos variables quedan fijos, no se actualizan, arrojan un error en el cálculo y por ende, se pagan mal las remuneraciones.



Controla la asistencia sin papeleo ni errores

¿Qué es el control de asistencia?

El control de asistencia es un proceso obligatorio regulado por la Dirección del Trabajo en la cual, las empresas tienen la función de registrar los ingresos y egresos de sus colaboradores donde la hora, tanto de entrada como de salida pueda controlarse.

¿Qué aspectos indica la Dirección del trabajo sobre la asistencia?

En el artículo 33, se dejan claros los siguientes aspectos:

El control de asistencias es necesario para determinar el número de horas trabajadas para registrar de forma correcta los pagos.

Todas las empresas son libres de elegir el sistema de control que mejor se adapte a sus necesidades.

6 razones para tener una herramienta de Control de asistencia

Estas son algunas razones por las que debes considerar contar con una herramienta de control de asistencia en tu empresa:

1. Optimizas los procesos
2. Potencias la productividad en la empresa
3. Estandarizar procesos para ser más eficiente
4. Administras mejor los horarios y costos
5. Mejoras la toma de decisiones
6. Obtienes datos e información de utilidad

5 razones para no usar el libro de asistencia

El libro de asistencia es una de las herramientas más usadas, sin embargo te mencionamos algunas buenas razones para dejar de utilizarlo:

1. Presentas errores y falta de información en tus informes
2. Necesitas mucho tiempo para hacer el trabajo manual
3. Es posible manipular la información, por eso no es confiable
4. Puedes incurrir en errores al momento de calcular horas extras
5. Generas posiblemente multas por enmendaduras o borrones

Tipos de control de asistencia autorizado por la Dirección del Trabajo



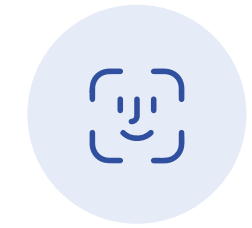
El libro de asistencia: es un formato físico con el que se lleva el control de ingresos y horas trabajadas. Es un método poco seguro debido a que es posible equivocarse o manipular la información.



El software de control: es uno de los más populares, y consiste en el uso de una tarjeta magnética para hacer los registros por medio de un tótem dispuesto en la empresa.



El Sistema biométrico de huella digital: los sistemas biométricos son uno de los más populares y más seguros. Consiste en leer la huella digital de cada colaborador como medio de marcaje y acceso a la empresa.



El Sistema biométrico de reconocimiento facial: usa el rostro o la lectura de este para identificar al colaborador y permitirle no solo marcar su ingreso y egreso, sino el acceso a la empresa.



App móvil: los colaboradores pueden realizar el marcaje usando su dispositivo móvil siempre y cuando cuenten con la app para hacerlo



Lector de la palma de la mano: es un tipo de marcaje donde el reconocimiento se hace por medio de la lectura de toda la palma de la mano del colaborador.



Marcador web: es un tipo de marcaje ideal para aquellos colaboradores que desempeñan sus funciones remotas.



Considera los beneficios dentro de la gestión

¿Qué es la educación financiera?

La educación financiera consiste en educar y brindar herramientas a las personas para que puedan aprender a administrar sus ingresos económicos de una manera responsable. De esta forma es posible gastar mejor, haciendo frente a imprevistos y con visión de ahorro continuo.

Características de la educación Financiera

- Toma de decisiones basados en la información y conocimientos
- Conocimiento de los riesgos financieros y las consecuencias
- Fomenta la cultura del ahorro y buenos hábitos financieros
- Conocimiento de productos financieros y alternativas disponibles.

5 principios de la educación financiera

1. Ahorro o inversión antes de gastar
2. Desarrollo de un plan financiero
3. Pago de deudas a tiempo
4. Nunca gastar más de lo que se recibe
5. Pensar antes de comprar o gastar “¿realmente lo necesito?”

¿Por qué es importante la educación financiera?

- Ayuda a gestionar de forma equilibrada el dinero personal
- Permite entender cómo funciona el dinero y sus implicaciones
- Gestiona la toma de decisiones más inteligentes en cuanto al gasto
- Evita los endeudamientos innecesarios

Contexto financiero de los chilenos y chilenas

- El nivel de endeudamiento de los chilenos y chilenas durante el 2021 sobrepasa casi 3 veces su sueldo, este dato sacado del informe de Endeudamiento de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF)
- El 53% de los chilenos y chilenas tiene un bajo nivel de conocimiento sobre conceptos financieros y los productos existentes.

Por esta razón los adelantos de sueldo entran como una alternativa desde las empresas para evitar justamente que los colaboradores adquieran deudas y esto afecte su calidad de vida de forma negativa

¿Qué son los adelantos de sueldo?

Es un beneficio pensado para que los colaboradores puedan solicitar de una forma rápida y sencilla una porción de su sueldo sin tener que recurrir a deudas. Cuenta además con una funcionalidad que enseña y ofrece tips para tener una mejor educación financiera.

Es importante destacar el concepto de “adelanto de sueldo”, en donde muchos creen que adelantar el sueldo significa entregar un préstamo o crédito al colaborador, tal como si fuera un banco. Pero.. ¡No! No es así.

Esta poderosa herramienta permite a las personas poder acceder a parte de sueldo **YA TRABAJADO** en cualquier momento del mes con absoluta libertad y flexibilidad. El servicio va reconociendo los días trabajados por los colaboradores durante el mes y disponibiliza el sueldo proporcional a los días trabajados.

El colaborador puede acceder vía una aplicación móvil y solicitar parte de su sueldo ya trabajado de manera instantánea con sólo un click.

Todo lo anterior va acompañado con un módulo de educación financiera dentro de la aplicación que toca temas como ahorro, gastos, presupuesto, etc. Los distintos temas son abordados de manera pedagógica con el fin de acercar a las personas a conceptos que muchas veces le son ajenos.

El beneficio no solo sirve para que los colaboradores puedan pagar gastos imprevistos, sino que también es una herramienta muy útil que puede servir incluso en forma de estrategia de inversión.

De esta forma, el adelanto de sueldo no se transforma en una “solicitud” o “pedida incómoda” al jefe, sino más bien en acceder al sueldo que ya he ganado por mis días trabajados del mes.

Adelantar el sueldo devengado, es un beneficio que están adquiriendo muchas empresas a nivel internacional y se ha transformado en tendencia en Estados Unidos y Europa. En Chile, el beneficio está sonando y ya son varias las empresas que lo han adquirido para sus colaboradores.

¿Qué beneficios entrega al cliente Buk Adelantos?

- **Desestresa la caja.**

Los fondos que se ponen a disposición para las solicitudes que realizan los colaboradores los provee Buk. Estos fondos son reintegrados a Buk en el momento en que el cliente paga sus remuneraciones a fin de mes.

- **Disminuye la carga administrativa para las empresas.**

¿En qué sentido? La manera convencional de pagar quincenas muchas veces es un proceso tedioso que requiere bastante horas hombre. A través de Buk Adelantos, este proceso se automatiza y se enfoca en un único pago a fin de mes, en conjunto con el pago de remuneraciones.

- **Impacto positivo en indicadores de recursos humanos.**

Las empresas que han contratado Buk Adelantos han informado de un aumento en la retención y esto está relacionado con el aumento de las probabilidades de quedarse en una empresa que ofrece pagos flexibles. Adicionalmente, empresas que ofrecen este tipo de servicios experimentan una mayor cantidad de postulaciones, de esta manera se atrae y retiene talento.

- **¡Aumenta la productividad de los colaboradores!**

La Encuesta sobre el bienestar financiero de los colaboradores realizada por PwC en el año 2019 muestra que el 30% de los trabajadores informaron dedicar tres o más horas laborales por semana lidiando con sus finanzas personales.

Esta situación tiene un impacto directo en el estado de ánimo y por ende productividad de los colaboradores. Servicios como Buk Adelantos entregan una mayor tranquilidad financiera permitiendo un mayor foco en el trabajo.

Beneficios de contar con Buk Adelantos para los colaboradores:

1. Empoderamiento del trabajador sobre su sueldo permitiéndole utilizarlo con mayor libertad y flexibilidad.
2. Menor estrés financiero al poder acceder a sus propios recursos para enfrentar gastos imprevistos y así evitar el endeudamiento con terceros.
3. Acceso a una herramienta interactiva para que los colaboradores aprendan de manera simple a manejar de mejor manera sus finanzas personales.

¿Conoces Buk y sus diferentes módulos?

Buk es una plataforma que ofrece diferentes soluciones a las distintas necesidades que los colaboradores pueden tener dentro de un entorno laboral. El módulo gestiona ofrece diferentes alternativas que te permitirán como su nombre lo indica gestionar y administrar mejor necesidades propias del área como es el caso de pago de remuneraciones, control de asistencia firma electrónica y beneficios como adelantos de sueldo.

Estas herramientas permiten que sea posible potenciar la productividad y el ahorro de tiempo para ser utilizado en otras necesidades que la empresa pueda tener. Todas las herramientas de Buk están pensadas para ayudar a crear lugares de trabajo más felices.



Conclusiones

Como conclusión podemos decir que la gestión de las personas en una organización, requiere de varias acciones y actividades que permiten abordar las diferentes necesidades. Todas estas acciones abarcan aspectos como el pago de las remuneraciones, gestionar el clima y la cultura organizacional, ofrecer beneficios entre otros aspectos que permiten controlar mejor, tener información actualizada y eliminar los errores humanos.

Sobre Buk

Buk es un software integral para la gestión de personas, con soluciones para simplificar desde tus procesos de selección, remuneraciones y documentos, hasta la evaluación, capacitación, beneficios y mucho más para tus colaboradores. **Todo en la misma plataforma.**

Modular, eficiente, sin papeles, desde cualquier dispositivo y con un equipo humano preocupado de darte la mejor experiencia desde la implementación, para que puedas optimizar tu tiempo y dedicarlo a lo realmente importante: **el bienestar de las personas.**

Con Buk, podrás atraer talento, gestionar tareas administrativas, potenciar las capacidades de tus colaboradores y fortalecer su compromiso con tu organización.



Atrae
el mejor talento
para tu empresa



Gestiona
a las personas y
automatiza tareas
administrativas



Potencia
ahorra tiempo en las
tareas administrativas



Compromete
a tus colaboradores y
fortalece la cultura en
tu organización

Contáctanos

Chile
buk.cl

México
buk.mx

Perú
buk.pe

Colombia
buk.co

·buk· Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**