



NOMBRE DEL ALUMNO

WILLIAM GOMEZ LOPEZ

TRABAJO

Ensayo

NOMBRE DEL PROFESOR:

MEDINA LOPEZ JULIO CESAR

Equidad interna

Crear equidad interna con los mismos puestos de la organización por medio de los diferentes métodos de valuación de puestos permite llevar a cabo lo que establece el artículo 86 de la LFT: “A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

Muchos trabajadores comparan el sueldo con el desempeño, pero esta comparación la hacen para buscar la parte justa con los sueldos de los demás trabajadores de la organización. De aquí la importancia de lograr equidad interna, que genere compromiso, estabilidad, armonía y respeto por parte de los trabajadores

Competitividad externa

La competitividad externa establece valores de remuneración competitivos con las tasas prevalecientes en el mercado donde opera la empresa⁵. Determinar sueldos competitivos por medio de las encuestas salariales que permitan atraer y retener al mejor capital humano no es muy sencillo, ya que todo depende del análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación.

Las organizaciones que quieran ofrecer una remuneración competitiva deberán estar muy al pendiente de cómo se mueve el salario de su competencia (se deberá realizar esta investigación dos o tres veces al año

Establecer estructuras de remuneraciones justas y equitativas según cada puesto, desempeño, mercado laboral y posibilidades económicas de la empresa será otro objetivo de la administración de la remuneración. En este orden, se deberán fijar políticas que orienten y guíen las directrices de las estrategias y decisiones que se tomarán en el área de recursos humanos en cuanto a la remuneración que se le otorgue al trabajador.

Cumplir las normas legales que establece la normatividad para fijar sueldos y salarios es otro de los objetivos a tomarse en cuenta al momento de establecer estructuras salariales para la organización. Observar las normas resulta esencial para mantener un ambiente de orden, respeto, armonía y una relación laboral confiable.

Atraer y retener al mejor capital humano es otro objetivo que no debemos olvidar: el factor económico será un principal atrayente para una vacante, y para retener a aquellos trabajadores que ya forman parte de la organización.

Compensación

Muchos creemos que compensar es el pago que recibe el trabajador por un trabajo desarrollado. Según el diccionario de la lengua española, significa “dar algo o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado”⁶.

Sueldo

Para Rodríguez Valencia, sueldo y salario son conceptos tan comunes en nuestro país que aparentemente tienen dos significados diferentes, pero en esencia aluden a lo mismo: tanto el sueldo como el salario son la forma en que la empresa retribuye al trabajador por los servicios prestados. La única diferencia radica en que, cuando se elabora y paga la nómina del personal de confianza, se habla de sueldos;

Por lo general, las diferencias que se marcan entre sueldo y salario son mínimas, muy subjetivas y poco acertadas; además, la LFT solamente nos remite a qué es un salario. Podríamos decir, entonces, que sueldo y salario significan lo mismo, en tanto es el pago que recibe un trabajador (sindicalizado, de confianza, profesional, etcétera) por sus servicios.

Cuando se pretenda acrecentar el nivel de productividad, eficientar la calidad en el servicio, terminar en tiempo y forma algunos proyectos o simplemente lograr un objetivo, los incentivos son una forma de estimular a cumplir con lo estipulado en los objetivos de la organización y pagar por resultados. Un buen incentivo puede incrementar varios factores importantes del trabajador y de la misma organización. Eleva de una u otra manera la remuneración, motivación, productividad, compromiso, calidad de vida de los trabajadores, etcétera.