

CAPITULO III

ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Es la administración del Personal que comprenden el Planeamiento, dirección y control de todas las fases de la compensación.

Los conceptos son:

- A. Planes de Remuneración: Son considerados como incentivos, bonos extralegales, e integraciones entre empleado.
- B. Ayuda a GTH al mantenimiento de la Fuerza laboral: Para que dentro de la compañía se creen grupos y planes que ayuden a mejorar el clima organizacional, para motivarlos.
- C. Establece métodos menos desiguales: Se busca que haya un consenso entre los directivos y los empleados, para establecer logros a fines.
- D. Estudia el mercado laboral: se comparan salarios para saber si lo que se paga está por encima o por debajo de las demás.
- E. Analiza la Evaluación de Desempeño para determinar incentivos: Se le recompensa al empleado, con bonos, ascensos, días remunerados, integraciones familiares, reconocimientos públicos entre otros.

Proceso para el diseño de la estructura salarial

1. Análisis ocupacional: Es cuando se hace una visita de un ente calificador, y se observa la intervención de un auditor.
2. Descripción de funciones: Perfil de competencias, relaciones internas, normas que requieren el puesto, nivel de educación, habilidades y destrezas, elaboración y aprobación del manual.
3. Especificaciones del trabajo: es lo que se necesita propiamente del trabajo.
4. Valoración del cargo:
 - sistema de jerarquización
 - clasificación por categorías
 - comparación de factores
 - asignación de puntos.
5. Situaciones generales de salario, factores y valores determinados: Según la actividad a desempeñar de los cargos se aplicaría el nivel salarial.
6. Estructura salarial: Es la jerarquización de líneas de mando.