**Asignatura: Salary Administration**

CARMEN ZAMBRANO

ID **UB21697BHU29869**

**IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS EN LOS MERCADOS LABORALES.**

Índice

* Introducción
* Salarios
* Función de Recursos Humanos en la administración de sueldos y salarios:
* Flexibilidad Laboral en materia salarial en Venezuela.
* Últimas tendencias en materias de Compensación
* Conclusiones
* Bibliografia

**Introducción**

Los salarios se pueden considerar uno de los factores que cobran mayor relevancia en la vida económica y social de un país, no solo porque representan el sustento de vivienda, educación y alimentación de la sociedad o de cada familia, sino porque representa la tasa más importante de la demanda de bienes y servicio y estimulan el aumento de la productividad.

La compensación (sueldos, salarios, beneficios) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de Recursos Humanos garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

La importancia del salario determina el nivel y calidad de vida de un individuo y la condición de prestigio, es por esta razón que cobra tanta importancia en la sociedad y vida económica de país.

Es por esta razón, que los salarios son un factor importante de las políticas de los empleadores, gobierno y trabajadores y las relaciones que entre ellos se puedan establecer.

Toda empresa u organización con una buena estructura está en el deber de diseñar y poner en práctica políticas de compensación o administración de salarios que le permitan manejar adecuadamente su recurso humano y a la vez sus costos de producción.

En Venezuela los costos de personal representan el 60% del P&L, motivado a las leyes laborales proteccionistas que ha implementado el estado en los últimos años, por lo cual sin duda alguna antes de implementar cualquier estrategia deben ser considerados los temas legales y el entorno económico.

**Salarios.**

Si comenzamos por definir el concepto de salario como cualquier retribución que se percibe con ocasión al trabajo y que esa retribución o remuneración sea cual fuere el método de cálculo es recibida en efectivo entonces aquí podemos comenzar a valorar la importancia que la Administración de salarios tiene para quien presta el servicio, para quien lo recibe, para quien lo regula y para quienes al final como economía se benefician de la renta que representa el salario.

Para las personas o trabajadores/empleados o como decidamos denominarlos el salario representa una de las mayores y complejas transacciones, ya que representa una compromiso a una rutina diaria, a un número de actividades y un sinfín número de relaciones interpersonales dentro de una organización y por lo cual recibe este salario.

Para la Organización como ente que recibe la prestación de la labor y quien retribuye esta prestación representa un costo, inversión. Es costo porque los sueldos/salarios se reflejan en el servicio/producto final e inversión, porque representa la aplicación de dinero.

Para la sociedad.. Es el medio de subsistir de la población en edad económica activa y de mantener o lograr una mejor calidad de vida y de alcanzar un mejor estatus, en la mayoría de las economías el principal ingreso de la población viene del salario/sueldo.

Para la economía: Dado que el principal medio d subsistencia de la población en muchos casos representa un alto porcentaje de la renta de los países.

Podemos Clasificar el salario, las más importantes:

 Por Capacidad Adquisitiva:

1. Salario Nominal: representa la cantidad de dinero asignado en cada contrato de trabajo individual por el cargo o función asignada u ocupada.
2. Salario real: representa la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con la cantidad nominal que recibe por su contrato de trabajo, esto corresponde al poder adquisitivo es decir el poder de compra o la cantidad de bienes y servicios que puede obtener.

Por Capacidad Satisfactoria:

1. Familiar: satisface las necesidades familiares del trabajador
2. Individual; satisface las necesidades individuales de este trabajador que recibe el salario.

Por su forma de Pago:

1. Por unidad de Tiempo:
2. Por unidad de Obra.

**Una vez definido el salario pasemos a conocer como es la fijación de estos salarios en forma básica.**

El puesto de trabajo/Función que se desempeña es la principal razón que se toma en cuenta para la fijación del salario, en este radica la importancia que este tenga para la organización.

La Capacidad/desempeño. Como se desempeña este puesto/función, pueden existir los mismos puestos pero con desempeños distintos.

Este diferencia del desempeño de remunera a través de otros de otros conceptos que potencian a los individuos al alto desempeño:

Estos pueden ser:

Incentivos por metas.

Bonos y gratificaciones

Ascensos promociones

Ajustes de mérito

Crecimiento dentro de la organización.

Planes especiales diseñados para retener a los mejores.

**Función de Recursos Humanos en la administración de sueldos y salarios:**

1. Atraer y retener los mejores, la persona correcta en el puesto correcto.
2. Motivar a los empleados a trabajar en las mejores condiciones y con lo mejor de sus habilidades
3. Otorgar oportunidad de crecimiento y desarrollo dentro de un ambiente de equidad.

La administración de salarios podemos definirla como un conjunto de normas y procedimientos que permiten establecer sueldos justos y equitativos dentro de una organización.

La ventaja de una buena administración de salarios, es que los trabajadores son remunerados de acuerdo a la posición que ocupan, su desempeño. Permite retener a los mejores en las posiciones, mantiene un buen equilibrio en el ambiente de trabajo y además permite un excelente monitoreo financiero de los costos de producción.

Existen varios factores elementales que debemos tomar en cuenta antes a la hora de remunerar a los empleados:

1. Nivel del salario mínimo/ o consideraciones legales establecidas en función de la compensación general de un país.
2. Contratos Colectivos/Sindicatos.
3. Políticas de Compensación corporativas
4. Equidad y su impacto en los niveles de sueldos.
5. Evaluación y clasificación de cargos.

Cómo Pueden Determinarse los Niveles de pago/remuneración.

El proceso de establecer los niveles de remuneración consta de varias etapas:

1. Valor de cada puesto o cargo en la organización.
2. Encuestas salariales.
3. Agrupación de los puestos o cargos en bandas de remuneración similares
4. Asignación de valores a cada grada de remuneración
5. Ajustes salariales.

¿Que es la valoración del puesto o cargo?

Este se utiliza para determinar el valor relativo de una posición. Consiste en una comparación formal y sistemática de los puestos a fin de determinar el valor de uno en relación con los otros, en términos de esfuerzo, responsabilidad y habilidades necesarias para el desempeño.

Para ello existen diversos métodos de forma de lograr una valoración más objetiva y precisa, las cuales están relacionadas con la obtención de datos que permitan una conclusión del valor de cada uno indicando las diferencias tanto cualitativas como cuantitativas esenciales entre ellos.

**Fases de la Valoración de Puestos:**

1. Preparación
2. Inventarios de cargos
3. Análisis de los puestos de trabajo
4. Establecimiento de una norma de valoración
5. Comparar y agrupar las tares en clases.
6. Debe Valorarse independiente de la persona que lo ocupe

**Algunos métodos de Valoración de Cargos:**

1. **Jerarquización:** clasifica todos los puestos de trabajo por orden de importancia de los mismos.
2. **Clasificación por categorías o grados:** Ordena los puestos respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos.
3. **Comparación por factores:** Se parte de unos puestos claves o representativos se analiza el contenido y se descomponen en factores, que se jerarquizan en orden de importancia.
4. **Sistema de Valoración por puntos.** Es el más utilizado y consiste en: valorar cada uno de los componentes de los puestos de trabajo y plasmar esta valoración en una cifra, que nos dirá como se encuentra con respecto a las demás, según una escala y en qué medida está más alto o más bajo.

**Flexibilidad Laboral en materia salarial en Venezuela.**

Entendiendo la flexibilidad como la capacidad de adaptación, las últimas leyes laborales dictadas en nuestro país se alejan de toda flexibilidad en materia laboral.

 La organización Internacional del Trabajo en las Memorias del Director General. Enfrentando la crisis mundial del empleo (2009, 25) considera en razón del salario que: Es esencial evitar la deflación generalizada de los salarios y proteger los derechos de los trabajadores. La deflación de los salarios como medio para proteger a las economías nacionales agravaría la crisis en una medida incluso mayor que si se produjese una ola de devaluaciones competitivas.

Según el informe mundial sobre salarios 2012/2013 de la Organización Internacional del trabajo. Los salarios sufrieron una doble caída en las economías desarrolladas, pero se mantuvieron positivos durante toda la crisis en América Latina y el caribe, y aún más en Asia.

En las economías en desarrollo los regímenes de garantía de empleo que pagan un salario mínimo son formas de generar incentivos para que las empresas privadas cumplan con el salario mínimo. Pero debido a que en los países en desarrollo y emergentes solamente cerca de la mitad de los trabajadores son asalariados, se requiere de medidas adicionales para generar más empleos asalariados y elevar la productividad y los ingresos de los trabajadores por cuenta propia.

Elevar la productividad laboral continua siendo un desafío clave que debe aunar esfuerzos para elevar el nivel de educación y las capacidades requeridas para una transformación productiva y el desarrollo económico.

Los Efectos de la participación del trabajo en la renta sobre el crecimiento económico tienen distintos efectos sobre diversos componentes clave de la demanda agregada de bienes y servicios producidos en una economía. La demanda agregada es la suma del consumo de los hogares, inversión del sector privado, exportaciones netas y el consumo público.

El análisis de la OIT, sugiere que se deberían tomar acciones para reequilibrar tanto a nivel nacional como mundial, y al hacerlo se debería evitar la visión simplista de que los países pueden salir de la recesión por la vía de los recortes y colocar mayor énfasis en políticas que promuevan una conexión mayor entra el crecimiento de la productividad laboral y el crecimiento de las remuneraciones de los trabajadores.

Realidad Venezolana:

En Venezuela el Estado garantiza un salario mínimo para cubrir las necesidades básicas el cual es ajustado cada año/o dos veces al año tomando como referencia el costo de la canasta alimentaria, el índice de precios al consumidor y el costo de la Canasta Normativa.

A pesar de su fórmula de cálculo el salario mínimo sigue siendo insuficiente para adquirir los productos básicos. Con una inflación de 20,1 para el cierre del año 2012 y con un salario mínimo de Bs. 2.047,48 para la misma fecha, solo permitía adquirir el 34% de los alimentos de la canasta básica.

El deterioro del ingreso de los trabajadores Venezolanos obedece a un alza sostenida de los precios, de forma tal que el poder de compra no resiste el ritmo que la inflación marca. Sin embargo, en un ambiente inflacionario la manera de preservar el salario real es ajustando el salario nominal o garantizando un esquema de seguridad social que se traduzca en mayor capacidad de compra, en el entendido de que un trabajador con una amplia protección social no tendría que realizar gastos adicionales en atención médica, educación, recreación etc. Pero esta teoría no aplica a la realidad venezolana donde en realidad la salud pública mantiene deficiencias estructurales, lo mismo sucede en la educación donde lo que ofrece el estado ha desmejorado que ha forzado a parte importante de las familias a procurarse la educación de sus hijos.

La desigualdad salarial es considerada indigna para un país que de acuerdo a sus líderes políticos menciona la igualdad como premisa y valor social.

Efectos de la Ley del Trabajo (LOTTT) en los costos de Producción.

En Venezuela desde la promulgación de esta Ley los costos de producción se incrementaron alrededor de 40% lo cual ha resultado un grave problema para la pequeña y mediana empresa que son las que tienen mayor número de trabajadores. La mayor incidencia está relacionada a las prestaciones sociales y a la reducción de la jornada laboral.

Otro punto que no puede dejar de mencionarse es la Inamovilidad absoluta por lo cual los empresarios están imposibilitados de ejecutar despidos por ninguna causa, influyendo en los costos de manera importante dado que estos procesos terminan en una negociación donde el trabajador tiene las de ganar y es necesario ofrecer importantes sumas de dinero para poder salir de un trabajador con un desempeño bajo.

El desempleo en Venezuela aunque pudiera atreverme a decir que estas cifras no son reales oscilan por el orden de 8%, la inseguridad como el problema principal, desabastecimiento de los productos básicos con una inflación galopante y la más alta de américa latina, problemas estructurales relacionados a la vivienda, educación, corrupción no deja un buen camino que recorrer para los empresarios que tienen que jugar con una suerte de magia a la hora de aplicar las políticas salariales.

Asimismo, la economía Venezolana exacerbó su dependencia del petróleo y a diferencia de muchos países en la la región que aprovecharon el boon de precios de las materias primas para atraer inversiones extranjeras y avanzar en le diversificación de sus economías, el gobierno propicio un proceso de desindustrialización y el retroceso en la producción agrícola, lo cual ha ocasionado una caída de las exportaciones. Se destruyeron empleos productivos privados y se expandió el empleo público, descendió la productividad total de la economía lo cual conjuntamente con la inflación provocó un deterioro del salario real, afectando a toda la población trabajadora.

Las últimas tendencias en materia de compensación nos llevan a segmentar la remuneración por tipo de fuerza de trabajo, con un enfoque de remuneración total.

Compensación:

Sueldo Base

Incentivos a corto y largo plazo

Reconocimiento

Beneficios:

Planes médicos

Retiro

Vida Trabajo

Otros

Carrera:

Capacitación y desarrollo

Promociones o movimientos laterales

Asignaciones que promueven crecimiento

Oportunidades

Hoy para tener empleados comprometidos es diseñar un sistema de Total compensación que incluya, logro personal, seguridad en el trabjo, confianza en la alta dirección, oportunidad de aprendizaje continuo, compensación relacionada a desempeño y contribución al negocio.

Las compañías están reajustando sus planes de beneficios para proporcionar:

Opciones los empleados y flexibilidad

Mejorar los costos y eficacia impositiva

Aumentar satisfacción del empleado

Incluir las opciones de vida trabajo.

Para el futuro recursos humanos será más valorado y estratégico y debemos estar preparados para ello.

**En el futuro los empleados necesitaran compensar:**

1. Las Capacidades
2. Conductas y Actitudes
3. Resultados

**Para ello es necesario:**

1. Segmentar la Fuerza Laboral
2. Identificar la fuente para el trabajo futuro

Los empleados o trabajadores deben convertirse en el enlace entre la estrategia del negocio/éxito y la estrategia de compensación, para lo cual deben entender el estado de las preferencias y valores, validar la conexión de las preferencias del empleado con el éxito del negocio, formar con base a los hechos de negocios y económicos.

**Conclusiones**

Hoy en día los Líderes de Recursos Humanos reclaman otros conocimientos que les permita estar a tono con la globalización dado que las prácticas de negocio tienen efectos inmediatos en la sociedad, entonces se dan dos factores que afectan la función del área recursos humanos. Una son las nuevas formas en que se desarrollan los negocios y  los avances en la sociedad que incluye la legislación, cambios demográficos, perspectivas económicas actitudes hacia los negocios que afectan al negocio en parte a través de las áreas de recursos humanos. De allí deriva la importancia de entender y comprender los efectos de la compensación salarial en las empresas y su efecto en la economía.

Cuando no se cuenta con un plan de compensación y los salarios son determinados sin tomar en cuenta el desempeño, las tendencias económicas, los nuevos enfoques y la satisfacción de los trabajadores puede afectar la productividad.

La meta es encontrar el punto de equilibrio entre la satisfacción con la compensación obtenida, la capacidad competitiva y conseguir un sistema de compensación que convenza a los trabajadores de dar lo mejor de si.

Tenemos una economía en Venezuela es claramente dependiente de la actividad petrolera y está orientada a la exportación de crudos, sin embargo buena parte de los salarios de los trabajadores se encuentran por debajo del nivel necesario para cubrir los precios de la canasta básica, incluyendo los servicios.

Todo esto se debe a la creciente inflación que presenta el mercado venezolano, una de las más altas a nivel mundial y que genera un alza sostenida de los pecios de artículos, bienes y servicios lo que ha generado un clima económico inestable.

Es importante entender cuáles son las principales necesidades y las preferencias de estos en materia de compensación a fin de evaluar e implementar políticas acorde a los requerimientos.

Las empresas en Venezuela dada la situación Laboral, económica se ven imposibilitadas de ofrecer nuevas formas de compensar dado que la productividad ha mermado impulsada por un conjunto de leyes proteccionistas, aplicar compensaciones por encima de lo que ofrecen en términos de productividad no es sostenible.

Estamos ante la presencia de un cambio en el rol de la compensación salarial que requiere de un conocimiento no solo técnico en cuanto a estructuras, salarios y análisis de mercado, requiere conocimiento general del país donde se requiere implementar en términos sociales, demográficos económicos a fin de definir filosofías de pago que puedan ser armas de retención de los mejores además de contribuir a la renta del país en cuestión.

**BIBLIOGRAFIA**

Bittel J. y Newstron, J. (1997) Administración de Recursos Humanos. EditoriaMcgraw Hill. México.

Informe Mundial sobre Salarios 2012/13

Los salarios y el crecimiento equitativo. OIT

Informe Global de Competitividad. 2011-2012

Layard, R., Nickell, S. y Jackman, R. El paro: los resultados macroeconómicos y el mercado de trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

Solow, R. El mercado de trabajo como institución social. Alianza Economía,1992.

 Marshall, F., Briggs, V. y King, A. Economía laboral, salarios, empleo, Sindicalismo y política laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

Papeles de Economía Española: El mercado de trabajo en perspectiva europea, 1997.

Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe. OIT

Portal de Capital Humanos. Escalas Salariales: La Hora de la Estretegía

Informe 21.

Diario el Impulso, página principal. Venezuela

**Página de Validación**

\_\_\_x\_\_ Yo tengo una página de cobertura similar al ejemplo de la página 89 o 90 del Suplemento.

\_\_\_x\_\_ Yo incluí una tabla de contenidos con la página correspondiente para cada componente.

\_\_\_\_\_ Yo incluí un abstracto del documento (exclusivamente para la Tesis).

\_\_\_\_x\_ Yo seguí el contorno propuesto en la página 91 o 97 del Suplemento con todos los títulos o casi.

\_\_\_\_\_ Yo usé referencias a través de todo el documento según el requisito de la página 92 del Suplemento.

\_\_\_\_\_ Mis referencias están en orden alfabético al final según el requisito de la página 92 del Suplemento.

\_\_\_\_\_ Cada referencia que mencioné en el texto se encuentra en mi lista o viceversa.

\_\_\_x\_\_ Yo utilicé una ilustración clara y con detalles para defender mi punto de vista.

\_\_\_\_\_ Yo utilicé al final apéndices con gráficas y otros tipos de documentos de soporte.

\_\_\_\_\_ Yo utilicé varias tablas y estadísticas para aclarar mis ideas más científicamente.

\_\_\_\_x\_ Yo tengo por lo menos 50 páginas de texto (**15 en ciertos casos**) salvo si me pidieron lo contrario.

\_\_\_\_x\_ Cada sección de mi documento sigue una cierta lógica (1,2,3…)

\_\_\_\_x\_ Yo no utilicé caracteres extravagantes, dibujos o decoraciones.

\_\_\_\_x\_ Yo utilicé un lenguaje sencillo, claro y accesible para todos.

\_\_\_\_x\_ Yo utilicé Microsoft Word ( u otro programa similar) para chequear y eliminar errores de ortografía.

\_\_x\_\_\_ Yo utilicé Microsoft Word / u otro programa similar) para chequear y eliminar errores de gramática.

x

\_\_\_\_\_ Yo no violé ninguna ley de propiedad literaria al copiar materiales que pertenecen a otra gente.

x

\_\_\_\_\_ Yo afirmo por este medio que lo que estoy sometiendo es totalmente mi obra propia.

Carmen Zambrano

Firma del Estudiante                                        Fecha: Julio 2013