

ENFOQUES DE COMPENSACIÓN DE PUESTOS

Este valor se basa en lo que el puesto exige del empleado en términos de:

- Habilidades: pudiendo ser mental, manual, visual, destreza, entre otros.
- Esfuerzo: en cuanto a exigencia física, mental, visual, auditiva, etc.
- Responsabilidad: puede ser por materiales, equipos, personal, valores.
- Condiciones y riesgos en que se realiza el trabajo: se considera las cuestiones ambientales, del sitio de trabajo y de peligros.

Estructura de la remuneración basada en los puestos:

Muestra la relación entre la remuneración y la complejidad de la tarea.

La **valoración del puesto** es el medio más objetivo y eficaz para cumplir el principio de equidad en la escala de remuneraciones.

ENFOQUES DE COMPENSACIÓN DE PUESTOS

Jerarquización de los puestos:

Cada colaborador debe estar colocado exactamente en el nivel que le corresponde respecto de los demás

La importancia del trabajo debe reflejarse en el salario que por él se paga

Causas que elevan o disminuyen indebidamente los salarios, las cuales rompen la estructura jerárquica que debe existir en las labores:

Los favoritismos.

La presión sindical para proteger a ciertos trabajadores.

La falta de un conocimiento exacto de la importancia de los puestos.

La escasez de un tipo determinado de trabajadores.

La fuga imperceptible de obligaciones de un puesto.

Referencia:

Juárez, H. O. (2014). Administración de la compensación, sueldos, salarios, incentivos y prestaciones. Grupo Editorial Patria S.A. de C.V. Primera edición.