

Administración de Sueldos y Salarios

Concepto

En la corporación moderna ya no es suficiente conceder ajustes anuales de forma más o menos automática; un porcentaje creciente de la fuerza de trabajo requiere otros factores. Cada vez más se utilizan “canastas de compensación” que brindan flexibilidad para que el empleado seleccione los beneficios que más le convengan. Además de incentivos monetarios, se incluyen elementos como más vacaciones, jornadas más cortas o mejores seguros médicos.

Jeff Brown y Lindy Williams, Nueva York, 2003.

(Werther & Davis, 2008) en su libro nos da una amplia explicación sobre la importancia que tiene establecer una administración de sueldos y salarios justa y equitativa. Nos describe en forma puntual en qué consiste, cómo y qué tomar en cuenta para llevar a cabo la implementación del conjunto de gratificaciones y servicios que los empleados recibirán a cambio de su labor, veamos cómo nos lo presenta: los empleados aportan contribuciones físicas e intelectuales a la empresa a cambio de su compensación, pero el término compensación abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios. En la administración moderna, la compensación incluye los incentivos que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad. En la mayoría de las organizaciones se otorgan determinadas prestaciones y servicios como parte del paquete de compensación de cada empleado. La seguridad física y económica a que cada integrante de la organización tiene derecho se enmarca también en el contexto legal del país donde reside la empresa a la que pertenece. Como es obvio, todo profesional de los recursos humanos debe conocer las legislaciones al respecto. Quizá no tan evidente, pero igualmente necesario, es que el profesional conozca los lineamientos generales (y en ocasiones mucho más que los lineamientos generales) de la legislación de los diversos países donde su corporación lleva a cabo actividades. Es esencial que el departamento de recursos humanos comprenda a fondo el papel que desempeñan la compensación y la protección, y la importancia de aplicar de manera equitativa y productiva todos los recursos a su disposición.

Administración de Sueldos y Salarios

La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.) es el conjunto de las gratificaciones y servicios que los empleados reciben a cambio de su labor.

Su administración está a cargo del departamento de recursos humanos y su fin es garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Sin compensación adecuada es probable que los colaboradores abandonen la organización con las dificultades que esto le representa.

Cuando la compensación no se administra adecuadamente, los resultados de la insatisfacción pueden afectar la productividad de la organización y generar un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas o conducir a los empleados a buscar un empleo diferente. Asimismo, el escaso interés que despierta una función compensada de manera pobre o insuficiente puede llevar a la desmotivación, el absentismo y a otras formas de protesta pasiva.

Sin embargo, las compensaciones insuficientes no son el único problema. Un nivel inadecuado de compensación también conduce a dificultades, sentimientos de ansiedad y desconfianza por parte del empleado y a pérdida de rentabilidad y competitividad de la organización. Por otro lado, los costos altos de compensación pueden reducir la posibilidad misma de proporcionar empleo a los que disfrutan de una compensación inmoderada.

Encontrar el equilibrio entre la satisfacción de la compensación obtenida y la capacidad competitiva de la empresa constituye un reto para el departamento de recursos humanos. Una política adecuada de compensación no implica incrementos indiscriminados en los niveles de ingresos económicos del personal; más bien significa adoptar una estrategia realista que tome en cuenta el interés de la organización a largo plazo, las realidades del mercado de trabajo, a nivel nacional tanto como internacional, y el principio ético fundamental de que el trabajo honrado, a cualquier nivel, debe proporcionar una vida digna a cuantos lo llevan a cabo.

Los especialistas en compensaciones pueden efectuar una contribución significativa a los objetivos generales de toda la organización; en ocasiones, el éxito o fracaso de toda una compañía puede depender de sus esfuerzos.

Administración de Sueldos y Salarios

Si se compensa de manera adecuada a las personas que obtienen los resultados deseados, se refuerza adecuadamente la conducta de las personas que logran metas importantes.

La flexibilidad y adaptabilidad de la administración de las compensaciones se origina de la amplia gama de sectores que toca. Incluye la compensación directa mediante sueldos y salarios, los incentivos y participación en las utilidades, e incluye también la compensación indirecta, en el amplio campo de las prestaciones al personal. Al contrario de lo que ocurre en otros campos, donde el cambio debe ser gradual, estas áreas se pueden ajustar rápidamente para que correspondan a la estrategia general de la compañía.

Referencia:

Werther W., D. K. (2008). Administración de recursos humanos (6ª edición ed.). México, DF: McGraw-Hill.