

SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN

El sistema de retribución o de administración de salario se puede definir como el conjunto de normas y procedimientos tendiente a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. (CHIAVENATO Idalberto. Administración de Recursos Humanos, pág. 414., quinta edición)

En función a lo antes expuesto las organizaciones deben dar a cada cargo un valor individual, ya que solo se podrá remunerar con equidad al ocupante de un cargo, si se conoce el valor de ese cargo con relación al resto de los cargos de la organización y la situación de este en el mercado.

De tal manera que podemos decir que las empresas deben equilibrar:

- Los salarios, respecto de los demás cargos de la propia organización, buscando equilibrio interno.
- Los salarios, respecto de los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo; así se busca el equilibrio externo de los salarios.

Evaluación y Clasificación de Cargos

La evaluación y clasificación de cargos son dos componentes de la administración de salarios. La evaluación de los cargos es el proceso de analizar y comparar el contenido de los cargos, con el fin de colocarlos en un orden de jerarquización, que sirva de base a sistema de remuneración. En otras palabras la evaluación de los cargos se relaciona con el precio de los cargos.

Métodos de Valoración de Cargos

- Métodos de Comparación Básica
 - Cargo *versus* Cargo
 - Cargo *versus* Escala
- Comparación no Cuantitativa
 - Jerarquización de Cargos
 - Categorías predeterminadas
- Comparación Cuantitativa
 - Comparación por factores
 - Evaluación por puntos

Comité de Evaluación de Cargos

La evaluación del cargo es una recomendación del organismo staff, que deberá estar aprobada por el organismo de línea y por la dirección de la organización. En esta discusión participan el responsable de la administración de salarios y los gerentes de las áreas involucradas. En este comité se llega generalmente a una solución que garantiza la plena aceptación sobre la evaluación del cargo.

Clasificación de cargos

La clasificación de los cargos es un proceso posterior a la evaluación de los mismos y que consiste en el agrupamiento de estos cargos en clases que busca además de facilitar la administración de los

salarios, también que cada clase de cargo tenga un tratamiento genérico en términos salariales, beneficios sociales, ventajas, señales de status etc.

La clasificación de cargos se elabora de manera arbitraria. Con el propósito de establecer salarios, las series suelen dividirse en grados y grupos de cargos a los cuales se les atribuyen bandas salariales con puntos mínimos, de control y máximo.

Criterios para la Clasificación de Cargos

- ◆ Clasificación por cargos de carrera
- ◆ Secretario I
- ◆ Secretario II
- ◆ Secretario III
 - ◇ Clasificación por grupo ocupacional
 - ◇ Ingeniero Civil
 - ◇ Ingeniero de Sistema
 - ◇ Ingeniero Eléctrico
- ◆ Clasificación por áreas de servicio
- ◆ Gerente de Finanzas
- ◆ Tesorero
- ◆ Contador
- ◆ Auxiliar de Contador
 - ◇ Clasificación por categoría
- ◆ Secretaria Júnior
- ◆ Secretaria
- ◆ Secretaria Bilingüe

Retribución Fija

Es la cantidad pagada al ocupante de un cargo en virtud de la función que desempeña y de determinadas características y valoraciones personales. También es reflejo de la historia profesional.

Para realizar los cálculos de esta retribución fija las organizaciones recurren a los estudios de la situación del mercado externo, esto lo hace a través del análisis de encuestas sobre la remuneración de los cargos similares de la empresa con respecto a lo que pagan otras organizaciones. Además de estos también se toman en consideración otros factores como la situación interna de la plantilla en busca de la equidad interna.

Entre las empresas que realizan estudios del mercado en materia de retribución en Venezuela tenemos:

- ◇ Hay Group
- ◇ Easy Survey

Retribución Variable

Es la cantidad pagada de forma voluntaria en función de los resultados alcanzados a título individual y/o colectivo. Para la aplicación de este instrumento se fijan objetivo a comienzo de año en la Evaluación de Desempeño la cual es revisada al final de ese periodo y de acuerdo a los resultados obtenidos se pagara una cantidad de dinero que va a representar la retribución variable.

Movilidad Geográfica

Dentro de los actuales modelos de gestión y de acuerdo con las dimensiones y necesidades de la empresa, surge este modelo que traslada empleados de su ciudad de residencia a otra distinta e inclusive en forma internacional. El empleado que obtiene este tipo de oportunidades de desarrollo profesional, recibe al mismo tiempo una compensación temporal que va desde la Ayuda de Vivienda, la Asignación de un complemento de Movilidad y los Gastos de Traslado.

Toda este proceso esta tiene un procedimiento que cumple con una serie de normas las cuales son reguladas por el Responsable de Retribución.

CONCLUSION

La retribución es la cantidad pagada al ocupante en virtud de la función que desempeña y de determinadas características y valoraciones personales. También es reflejo de la historia profesional. Esto mediante un conjunto de normas y procedimientos que tiende a establecer una estructura de equidad interna y competitiva en el ámbito de mercado.

Dentro de los factores más importante para la estimación de la retribución tenemos la evaluación y clasificación de cargos, lo cual nos va a definir el precio o el valor que va tener cada cargo tanto en el mercado como en forma interna.

Por otro lado encontramos lo que es la retribución variable que es la cantidad pagada de forma voluntaria en función de los resultados alcanzados a título individual y/o colectivo, tomando como instrumento principal de seguimiento de resultados la evaluación de desempeño.

Al mismo tiempo se menciono dentro de las nuevas políticas de retribución la compensación temporal a la Movilidad Geográfica, la cual esta constituida por la Ayuda de Vivienda, Gastos de traslados y primas por estos traslados de una ciudad a otra.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición.

Apoyo en material impreso de la Sub. Unidad Sistemas de Retribución de la Organización Provincial.

1

11

RESPONSABILIDAD DESEMPEÑADA

RETRIBUCION VARIABLE

RETRIBUCION FIJA

CONCEPCION DEL ESQUEMA SALARIAL

RESULTADOS OBTENIDOS