

FILOSOFIA Y PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE LA REMUNERACION INDUSTRIAL.

a) Principios.

En la administracion de un negocio intervienen cuatro factores variables, que son:

- 1.- Meta (Mercado).
- 2.- Facilidades.
- 3.- Personal.
- 4.- Financiamiento.

CAPITULO IX

FILOSOFIA Y PRINCIPIOS EN ADMINISTRACION DE REMUNERACION INDUSTRIAL.

La filosofia y principios de administracion de la remuneracion industrial deben estar basados en los principios de la filosofia que en el costo esta...

COSTO ESTANDAR M + M. DE O. + G. DE ADM.

Debe entenderse que los "GASTOS DE ADMINISTRACION" son un conjunto de gastos tales como los ocasionados por renta, mantenimiento, servicios, ventas, propaganda, depreciacion, prevision para seguridad industrial, sueldos y honorarios, etc., los cuales deben aparecer en el cargo de cuentas y ser considerados en el presupuesto anual con el que va a trabajar la empresa.

De acuerdo con la produccion que se haya planeado, es indis...

FILOSOFIA Y PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE LA REMUNERACION INDUSTRIAL.

a) Principios.

En la administración de un negocio intervienen cuatro factores variables, que son:

- 1.- Meta (Mercado). \$ 2,000,000.00/año. y
- 2.- Facilidades. \$ 1,000,000.00/año.
- 3.- Personal.
- 4.- Financiamiento.

La filosofía y principios de administración de la remuneración industrial deben estar enfocados hacia el aspecto de "PERSONAL", dado que en el costo estándar la mano de obra es uno de los elementos básicos, siendo los otros los que intervienen en la siguiente igualdad.

COSTO ESTANDAR = MAT. + M. DE O. + G. DE ADM.

Debe entenderse que los "GASTOS DE ADMINISTRACION" son un conjunto de gastos tales como los ocasionados por renta, mantenimiento, servicios, ventas, propaganda, depreciación, previsión para seguridad industrial, sueldos y honorarios, etc., los cuales deben aparecer en el catálogo de cuentas y ser considerados en el presupuesto anual con el que va a trabajar la empresa.

De acuerdo con la producción que se haya planeado, es indis-

CAPITULO IX

FILOSOFIA Y PRINCIPIOS EN ADMINISTRACION DE REMUNERACION INDUSTRIAL

pensable elaborar también un presupuesto de los materiales que se vayan a necesitar, así como de la mano de obra requerida, previendo el personal necesario para dicha producción.

Si para los renglones anteriores se llega a determinar, por ejemplo, que:

GASTOS DE ADMINISTRACION	\$ 2,000,000.00/año, y
MANO DE OBRA	\$ 1,000,000.00/año,

significa que por cada peso que deba gastarse en mano de obra, deberá considerarse una previsión de dos pesos para gastos de administración.

Cuando la mano de obra baja, por ejemplo, de \$1,000,000.00 a \$500,000.00, siendo constantes los gastos de administración y el volumen de producción, a cada peso de mano de obra corresponderán cuatro para gastos de administración.

Lo anterior se muestra en la gráfica dibujada en la siguiente hoja.

La calidad del personal, en todos sus aspectos, nos indica la calidad y el rendimiento del sistema. El mejor sistema, por consiguiente, será aquel que opere con el mejor personal. En este punto nos referimos de nuevo al organigrama, y con esta base se hará la previsión del personal adecuado para las funciones que se especifiquen.

Según el personal que se requiera, serán las políticas que se establezcan para buscarlo, seleccionarlo, entrenarlo y retribuirlo ;

FILOSOFIA Y PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION DE LA REMUNERACION INDUSTRIAL... En la administración de un negocio intervienen cuatro factores variables, que son:

- 1.- Meta (Mercado).
- 2.- Facilidades.
- 3.- Personal.
- 4.- Financiamiento.

La filosofía y principios de administración de la remuneración industrial deben estar enfocados hacia el aspecto de "PERSONAL", dado que en el costo estándar la mano de obra es uno de los elementos principales, siendo los otros los que intervienen en la siguiente igualdad.

COSTO ESTANDAR = MAT + M. DE O + G. DE ADM.

Debe entenderse que los "GASTOS DE ADMINISTRACION" son un conjunto de gastos tales como los ocasionados por rentas, mantenimiento, depreciación, propaganda, servicios, etc., los cuales deben aparecer en el catálogo de cuentas y ser considerados en el presupuesto anual con el que se trabaja la empresa. De acuerdo con la producción que se haya planeado, es indispensable...

personal necesario para dicha producción.

Si para los renglones anteriores se llega a determinar, por ejemplo, que:

MANO DE OBRA \$ 1,000,000.00/año, y GASTOS DE ADMINISTRACION \$ 2,000,000.00/año, y

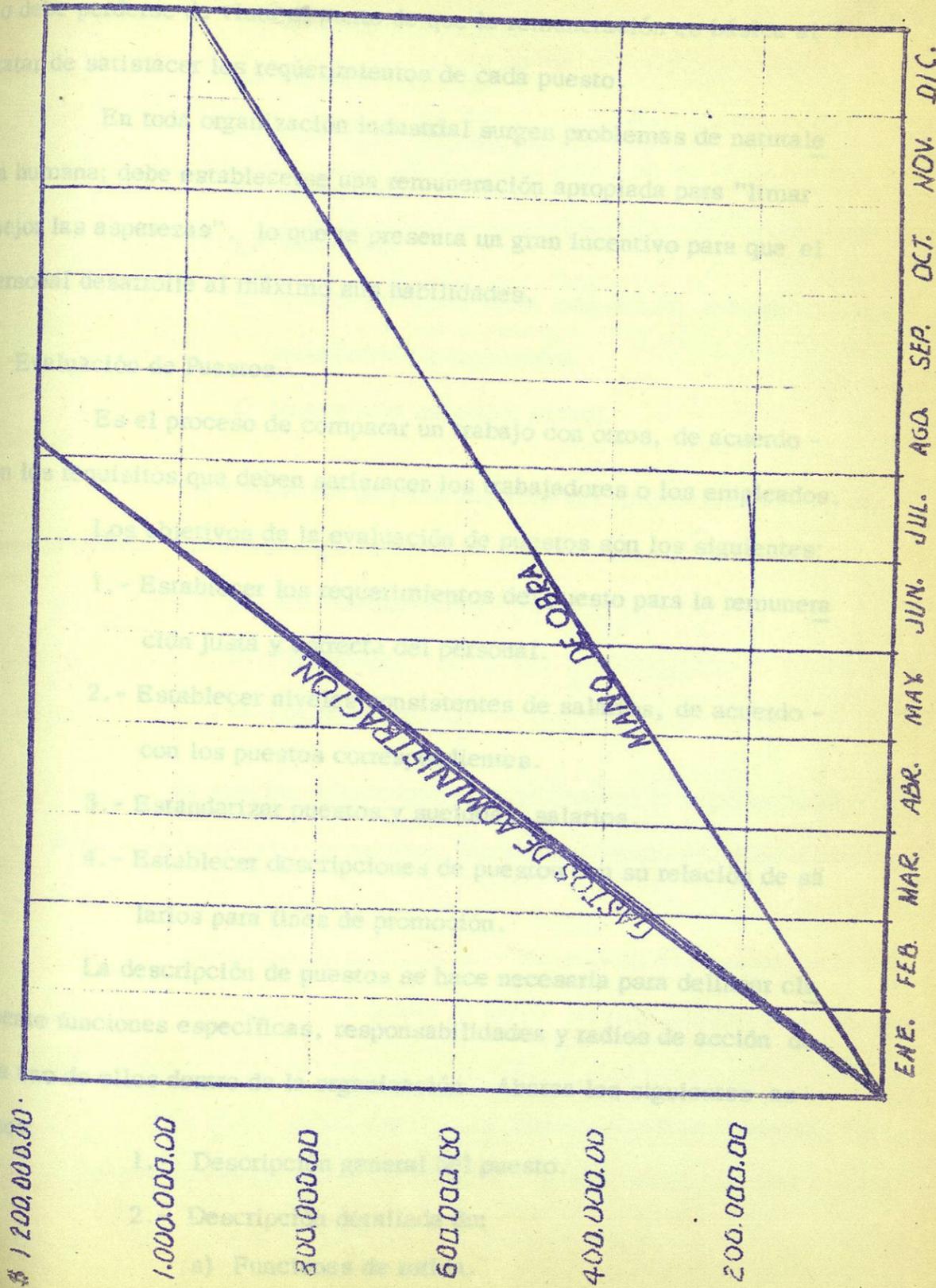
significa que por cada peso que deba gastarse en mano de obra, deberá considerarse una provisión de dos pesos para gastos de administración.

Cuando la mano de obra sea, por ejemplo, de \$1,000,000.00 a \$500,000.00, siendo constantes los gastos de administración y el volumen de producción, a cada peso de mano de obra corresponden cuatro pesos para gastos de administración.

Lo anterior se muestra en la gráfica dibujada en la siguiente hoja.

La calidad del personal, en todos sus aspectos, nos indica la calidad y el rendimiento del sistema. El mejor sistema, por consiguiente, será aquel que opere con el mejor personal. En este punto nos referimos de nuevo al organigrama, y con esta base se hará la previsión del personal adecuado para las funciones que se especifican.

Según el personal que se requiere, serán las políticas que se establezcan para buscarlo, seleccionarlo, entrenarlo y distribuirlo.



no debe perderse de vista el punto de que la remuneración es básica al tratar de satisfacer los requerimientos de cada puesto.

En toda organización industrial surgen problemas de naturaleza humana; debe establecerse una remuneración apropiada para "limar mejor las asperezas", lo que se presenta un gran incentivo para que el personal desarrolle al máximo sus habilidades.

b) Evaluación de Puestos.

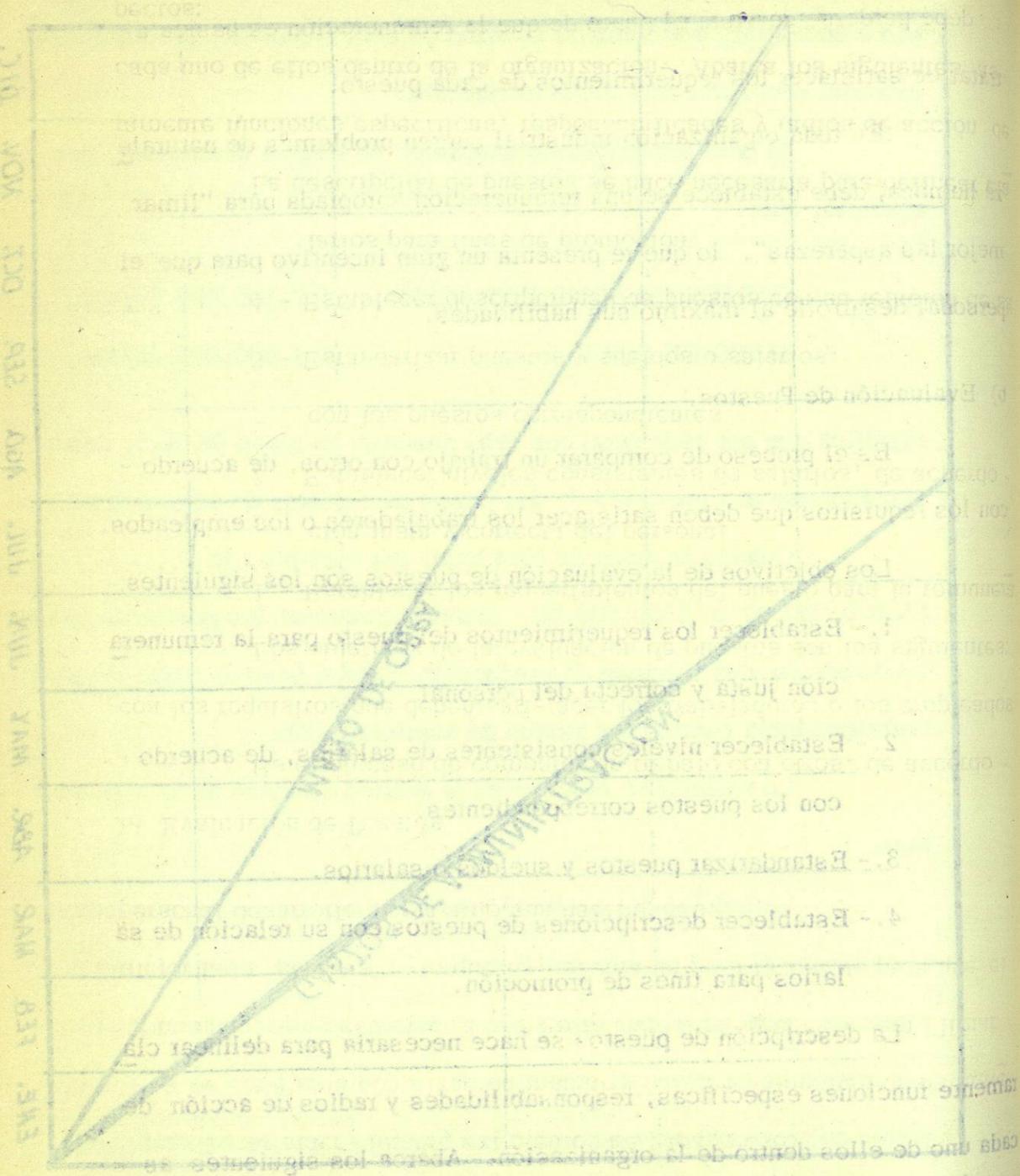
Es el proceso de comparar un trabajo con otros, de acuerdo con los requisitos que deben satisfacer los trabajadores o los empleados.

Los objetivos de la evaluación de puestos son los siguientes:

- 1. - Establecer los requerimientos del puesto para la remuneración justa y correcta del personal.
- 2. - Establecer niveles consistentes de salarios, de acuerdo con los puestos correspondientes.
- 3. - Estandarizar puestos y sueldos o salarios.
- 4. - Establecer descripciones de puestos con su relación de salarios para fines de promoción.

La descripción de puestos se hace necesaria para delinear claramente funciones específicas, responsabilidades y radios de acción de cada uno de ellos dentro de la organización. Abarca los siguientes aspectos:

- 1. - Descripción general del puesto.
- 2. - Descripción detallada de:
 - a) Funciones de rutina.



1. Descripción general del puesto

2. Descripción detallada de:

a) Funciones de rutina

- b) Funciones periódicas.
- c) Maquinaria utilizada.
- d) Material utilizado.
- e) Conocimiento profesional.
- f) Experiencia.
- g) Iniciativa.
- h) Responsabilidad hacia maquinaria, material y otros trabajadores o empleados.
- i) Supervisión requerida actual.

La evaluación de puestos puede ser llevada a cabo a través de los tres métodos siguientes:

1. - **Por jerarquización.**
 2. - **Por puntos.**
 3. - **Por factores.**
- El método de jerarquización se basa en la experiencia de los jefes de departamento o sección. Un ejemplo típico de este método es el que se cita a continuación:
- Una fábrica ensambladora de automóviles se prepara para iniciar sus actividades; ¿qué pasos se deben dar para agenciarse el personal?
- El primer punto a definir es qué es lo que se fabricará, para de ahí establecer las fases del proceso y determinar el personal requerido.

- b) Funciones periódicas.
- c) Maquinaria utilizada.
- d) Material utilizado.
- e) Conocimiento profesional.
- f) Experiencia.
- g) Iniciativa.
- h) Responsabilidad hacia maquinaria, material y otros trabajadores o empleados.
- i) Supervisión requerida actual.

La evaluación de puestos puede ser llevada a cabo a través de los tres métodos siguientes:

- a) Por jerarquización.
- b) Por puntos.
- c) Por factores.

El método de jerarquización se basa en la experiencia de los jefes de departamento o sección. Un ejemplo típico de este método es el que se cita a continuación:

Una fábrica ensambladora de automóviles se prepara para iniciar sus actividades; ¿qué pasos se deben dar para agenciarse el personal?

El primer punto a definir es qué es lo que se fabricará, para de ahí establecer las fases del proceso y determinar el personal requerido.