

en cuenta el ambiente social existente.

lo tanto, es básica para ~~establecer~~ los puestos, debiendo además tomarse -
 general se enfoca principalmente hacia el aspecto de PERSONAL, y por
 Ya se mencionó que la administración de la remuneración in-

c) Bases de Remuneración Industrial.

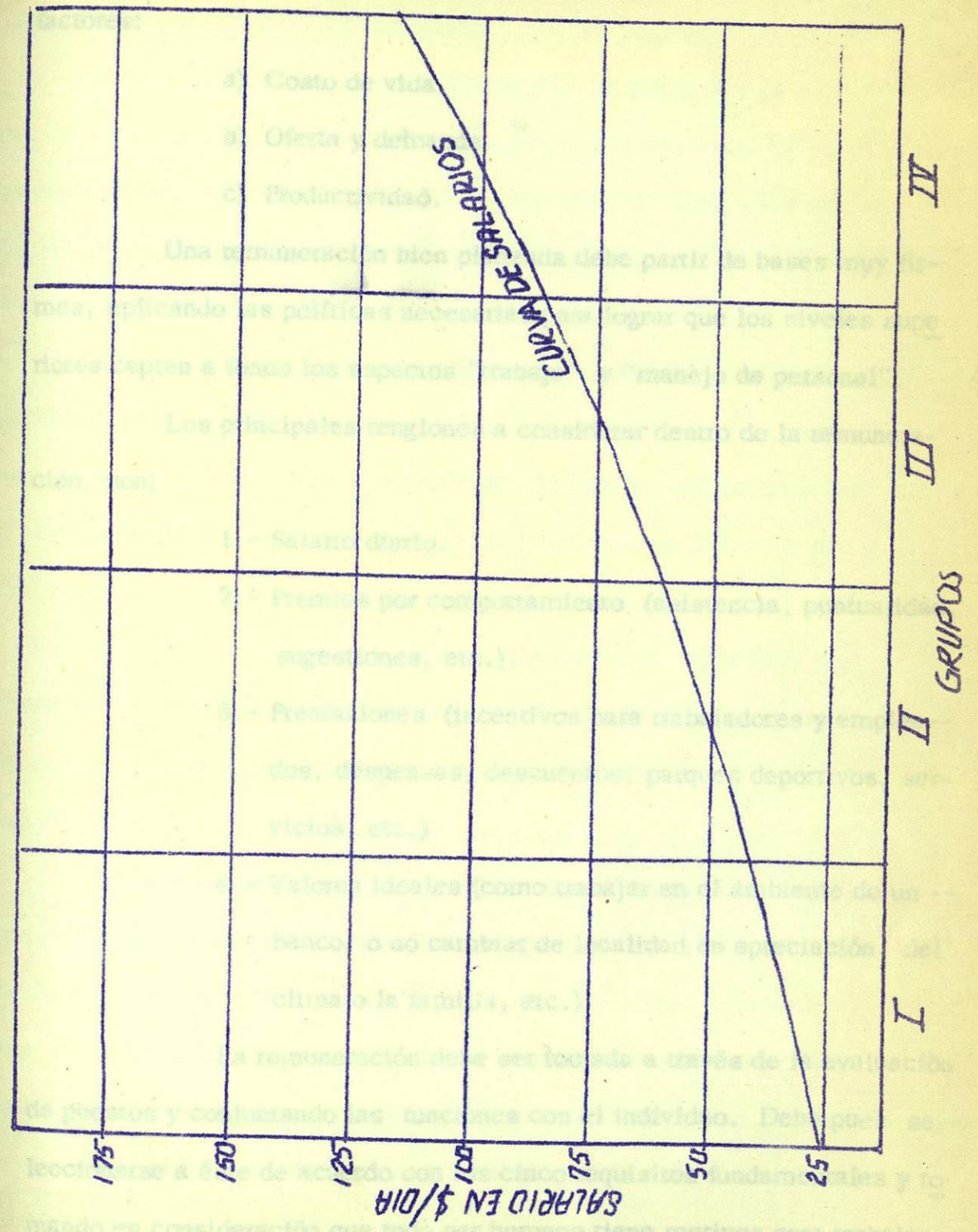
de importancia, costo por hora de lo que se percibe, etc.
 mejor se adapta a las empresas individualmente, y hace intervenir orden
 más complicado de los que normalmente se emplean. Es el sistema de
 El método de evaluación por comparación de factores es el -

la gráfica de la siguiente hoja.

La tendencia de la curva en nuestro medio es como aparece en
 se establece la curva de salarios correspondiente.

salarios que prevalecen en la región para cada una de las especialidades.
 De acuerdo con los rangos de puntuación y con los sueldos o

- 5.- Condiciones de trabajo.
- a) Lugar de trabajo
 - b) Riesgo de accidentes
 - c) Riesgo contra la salud
 - d) Diversos
- f) Relaciones con personal
- e) Supervisión



Para fijar los sueldos y salarios se toman en cuenta varios factores:

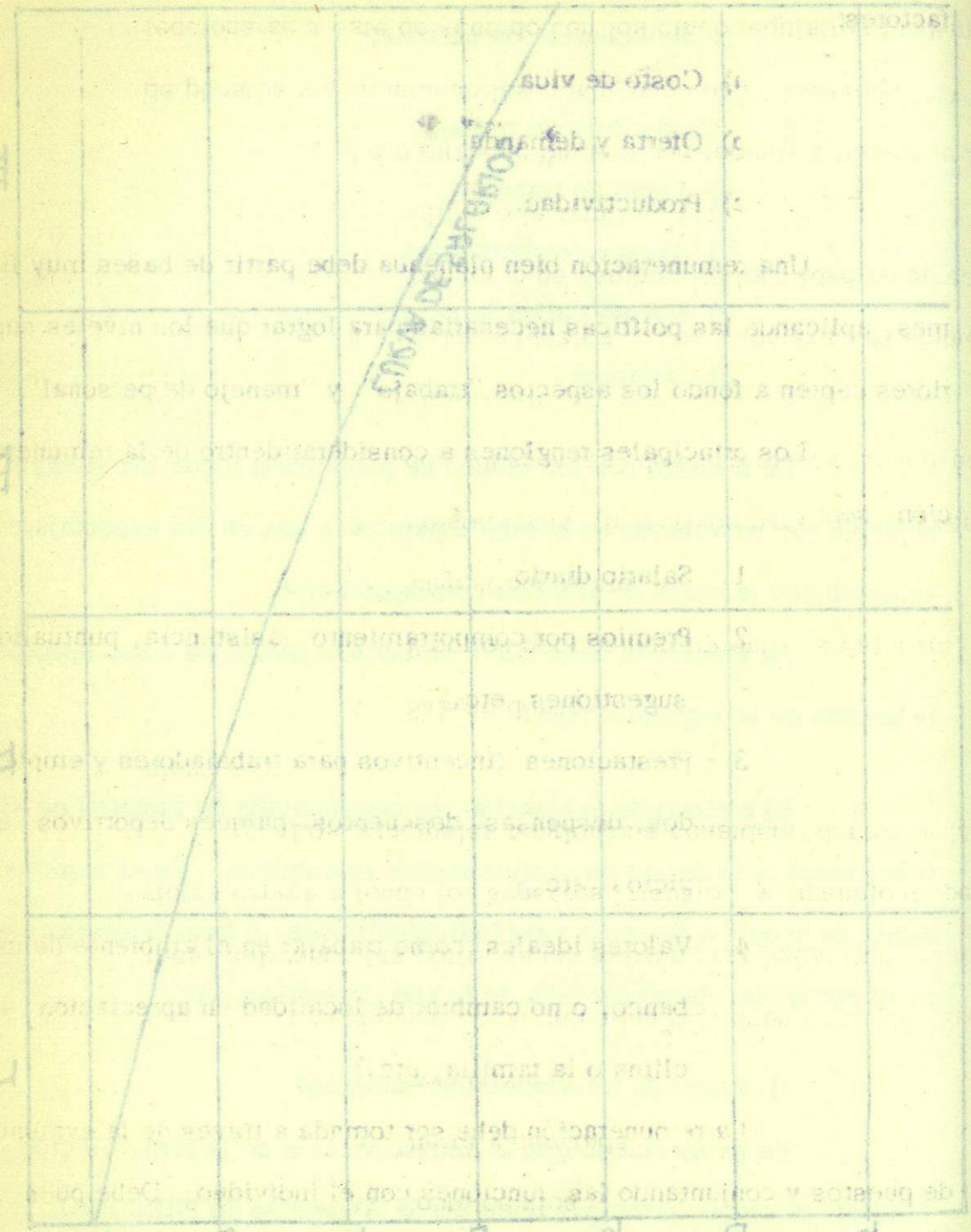
- a) Costo de vida.
- b) Oferta y demanda.
- c) Productividad.

Una remuneración bien planeada debe partir de bases muy firmes, aplicando las políticas necesarias para lograr que los niveles superiores capten a fondo los aspectos "trabajo" y "manejo de personal".

Los principales renglones a considerar dentro de la remuneración, son:

- 1.- Salario diario.
- 2.- Premios por comportamiento (asistencia, puntualidad, sugerencias, etc.).
- 3.- Prestaciones (incentivos para trabajadores y empleados, despensas, descuentos, parques deportivos, servicios, etc.)
- 4.- Valores ideales (como trabajar en el ambiente de un banco, o no cambiar de localidad en apreciación del clima o la familia, etc.)

La remuneración debe ser tomada a través de la evaluación de puestos y conjuntando las funciones con el individuo. Debe seleccionarse a éste de acuerdo con los cinco requisitos fundamentales y tomando en consideración que todo ser humano tiene motivos para trabajar,



Para fijar los sueldos y salarios se toman en cuenta varios factores: 1) Costo de vida, 2) Oferta y demanda, 3) Productividad.

trátase de niveles superiores o inferiores. La remuneración no puede permanecer estática; hay la necesidad de revisarla y actualizarla periódicamente, debido a que hay cambios en el salario mínimo o revisiones de contrato colectivo. Hay además otra razón que no tiene aplicación en nuestro país, y que es el cambio del nivel de vida.

Para empleados existen: calificación de méritos, antigüedad, gratificación anual, evaluación de puestos, escasez de personal, como bases para remunerar. Estas se complementan con la fijación de categorías, bosquejo periódico del tabulador en la localidad, calificación periódica de méritos, etc.

Como punto final en el tema de remuneración industrial, puede mencionarse que para establecer un plan de incentivos debe primero tenerse un buen control de producción, control de materiales y control de mano de obra.

Lo máximo que se debe pagar como incentivo oscila entre el 25 y el 40% del salario base, pero la determinación de su valor se hará basándose en los conocimientos de la Ingeniería Industrial. Precisamente de estas experiencias se deduce que los sistemas de incentivos deberán implantarse únicamente en aquellos lugares en que se tienen ciclos de trabajo altamente repetitivos, es decir, producciones en serie o en masa.

Por lo que se refiere a los premios, se les considera incenti-

Por lo que se refiere a los premios, se les considera incenti-
 vos de trabajo altamente repetitivos, es decir, producciones en serie o
 deberán implantarse únicamente en aquellos lugares en que se tienen ci-
 mente de estas experiencias se deduce que los sistemas de incentivos
 basándose en los conocimientos de la Ingeniería Industrial. Precias-
 y el 40% del salario base, pero la determinación de su valor se hará
 Lo máximo que se debe pagar como incentivo oscila entre el
 mano de obra.
 tenerse un buen control de producción, control de materiales y control de
 de mencionarse que para establecer un plan de incentivos debe primero
 Como punto final en el tema de remuneración industrial, que-
 ramos de méritos, etc.

vos individuales, pero no son ni efectivos ni recomendables, porque --
 con el tiempo la fuerza sindical los convertirá en pagos forzados.

En conclusión, el premio no debe considerarse como incenti-
 vo dentro de la industria.

En otros países, la tendencia actual es pagar mejores sala--
 rios e ir eliminando los incentivos. Hay que cuidar que no se pague de
 demasiado, no por escatimar los pesos, sino porque el costo por pieza se
 eleva a niveles muy altos; en ocasiones quizás resulta mejor introducir
 personal adicional para un volumen de producción mayor, cuya participa-
 ción en la mano de obra resulta menos costosa relativamente.

CAPITULO X
 CONTROL DE COSTOS