

Actualidad Educativa

LATINOAMERICANA

ISSN 1959-1887

Junio, Vol. 5, Nº 1, 2014

Miembro de la
Asociación de Universidades
Privadas de Panamá (AUPPA)



**Supervisión Educativa
en Darién**

**Síndrome del Quemado
en el Docente**

**Trabajo en Equipo en
la Plataforma BSCW**

**Administración
de Salario**

**Acreditación
Universitaria
en Panamá**

**Inversión
en Capital
Social**





María Pilar Gordón
 Abogada Especialista en Recursos humanos
 Docente ISAE Universidad
m_gordonw@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En una organización, cada cargo tiene un valor individual. Sólo se puede remunerar con justicia y equidad al ocupante de un cargo, si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás cargos de la organización y a la situación del mercado.

En consecuencia, la administración de salarios puede definirse como el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

Estas estructuras deberán ser equitativas y justas con relación a:

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

El equilibrio interno (o coherencia de los salarios) se alcanza mediante la información interna obtenida a través de la evaluación y la clasificación de los cargos, basadas en un programa previo de descripción y análisis de cargos. El equilibrio externo (o coherencia externa de los salarios) se alcanza a través de la información externa obtenida de la investigación de salarios. Con esta información, la organización define una política salarial que normalice los procedimientos para fijar la remuneración del personal.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS:

1. Remunerar a cada empleado de acuerdo con el valor del cargo que ocupa.

2. Recompensarlo adecuadamente por su desempeño y dedicación.

3. Ampliar la flexibilidad de la organización, dándole los medios adecuados para la movilidad del personal y racionalizando las posibilidades de desarrollo y de carrera.

4. Lograr que los empleados acepten los sistemas de remuneración adoptados por la empresa.

5. Mantener equilibrio entre los intereses financieros de la organización y su política de relaciones con los empleados.

Toda organización debe establecer una política salarial equitativa con la finalidad de:

- Conseguir personal cualificado. Las compensaciones del salario deben ser suficientes como para conseguir que personal cualificado entre a trabajar en la empresa, para competir en el mercado laboral y que estas personas prefieran entrar en la empresa y no en otra, el salario es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta aunque no el único.
- Garantizar la igualdad en la empresa, tanto igualdad interna como externa. Esto significa que debe haber una igualdad de salarios entre los trabajadores de la empresa en sus puestos y además debe haber una igualdad con respecto a los trabajadores de otras empresas, de manera que un trabajador en la empresa no sienta que cobra menos que si lo hiciera en otra desarrollando el mismo puesto.
- Cumplir las normas legales, ya que se inscribe en un marco jurídico específico del que no deben salirse. Por ejemplo, el salario mínimo interprofesional debe ser respetado en todo momento, así como la ley y los acuerdos de sindicatos y de las profesiones.

¹ Manuscrito recibido para su publicación, enero del 2014
 Manuscrito aceptado para publicación, junio 2014

- Controlar los costos. Una correcta administración de los salarios ayuda a obtener y retener la fuerza laboral a los costos más adecuados y conseguir los mejores resultados.

- Conseguir un buen desempeño en el trabajo. El pago debe ir también en función del puesto y de las responsabilidades que asume el trabajador, siendo así que si el salario es insuficiente también el desempeño puede acabar decayendo. Una buena política de salario y compensaciones es muy importante para lograr el mejor desempeño en el puesto de trabajo.

- Retener y fidelizar a los empleados actuales. Se debe prevenir que los empleados abandonen la empresa y los altos índices de rotación, y para ello hay que crear una correcta política salarial.

Aunque el salario es la forma en que se paga a una persona por un trabajo, no quiere decir que exista un único modelo de salario, de hecho existen muchas clases de salarios. Cada empresa tiene su propia política salarial en función de diversos factores a considerar.

Según el medio que se utiliza para el pago, el salario puede ser en moneda (cantidad de dinero en moneda de curso legal), en especie (se paga con servicios, productos vivienda, y otros, o mixto (una parte en especie y otra parte en dinero). Según quién hace el trabajo, existe el salario personal, el colectivo y el del equipo.

Según sus límites, podemos hablar de un salario mínimo (marcado por las leyes) y un salario máximo (generalmente el que puede soportar la empresa)-Banda salarial. Los principales tipos de salario se clasifican en salario fijo, salario variable y salario mínimo.

El salario fijo consiste en aquel que recibe el trabajador y del cual conoce con exactitud antes de cobrar, ya que este salario ha sido fijado y comunicado al trabajador antes de su imposición.

El salario variable depende de determinados elementos, por lo que puede variar de unos meses a otros, y puede depender de comisiones, extras, bonos, obras o cualquier otra cuestión que varíe su cantidad.

El salario mixto es la combinación de estos dos tipos de salario, por lo que un trabajador recibe una cantidad fija cada mes que puede variar teniendo en cuenta determinados factores.

Un sistema de retribución flexible es aquel que permite a los empleados elegir los elementos que componen parte de su paquete de retribución en función de sus preferencias y necesidades a la vez que reducen la fiscalidad, por eso mismo también se le puede llamar retribución a la carta.

La empresa permite por este sistema de retribución una flexibilidad sin dejar de atender a las necesidades del momento y todo esto para lograr una mayor posición competitiva a la hora de emplear personas. Se le puede ofrecer a todos los empleados independientemente de su nivel de salario o edad, y es una buena estrategia para mantener empleados fieles y evitar la fuga de cerebros de la empresa.

Para lograr una retribución flexible hay que:

1. Diseñar una política retributiva flexible
2. Contar con un plan de comunicación
3. Implementa el Sistema
4. Contar con una plataforma tecnológica
5. Externalizar la gestión
6. Garantizar la existencia de un servicio de mantenimiento

El sistema de retribución flexible consiste en una redistribución del salario total del trabajador de una forma más eficiente en que es más importante pagar mejor que pagar más, ya que es el empleado quien decide el dinero que recibe y los beneficios que componen su salario.

Es un sistema retributivo voluntario tanto para la empresa como para el trabajador, además de que debe ser una opción que se pueda ir actualizando cada año en caso de que el trabajador así lo decida y la empresa pueda ofrecerlo. Hay que tener en cuenta que, en ningún caso, el salario en especie no podrá superar el 20 por 100 de las percepciones salariales que reciba el trabajador. La elección de flexibilizar el salario tiene duración de un año, y todo el salario flexibilizado cotiza en la seguridad social dentro de los topes establecidos a cada tarifa de cotización.

Existen muchos conceptos que se pueden ofrecer para flexibilizar el salario, pero la mayoría se trata de los beneficios sociales más ofrecidos por las empresas, como vales de comidas, seguro de salud, equipos informáticos, gastos de guardería, seguro de accidentes, alquiler de la vivienda, formación, renta del automóvil, y otros.

La Legislación Laboral Panameña contempla el concepto de salario y las diferentes formas de salario, tal como lo establecen los artículos 140 y 141 del Código de Trabajo:

“Artículo 140. Salario es la retribución que el empleador debe pagar al trabajador con motivo de la relación de trabajo, y comprende no sólo lo pagado en dinero y especie, sino también gratificaciones, percepciones, bonificaciones, primas, comisión, participación en utilidades y todo ingreso o beneficio...”

“Artículo 141. El salario estipulado debe ser proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo y no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de este Código.”

Dentro de la mencionada normativa laboral, existen sumas que no constituye salario, establecidas en los artículos 146 y 147 del Código Laboral, como sigue:

“Artículo 146. En las actividades agropecuarias no se considerará como remuneración el uso del terreno que el propietario ceda al trabajador para que los siembre y aproveche sus productos.”

“Artículo 147. No constituyen salario las sumas de dinero que de modo ocasional reciba el trabajador del empleador para el desempeño de sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, y otros semejantes.”

Los viáticos no constituyen salario en la parte destinada a proporcionar al trabajador gastos extraordinarios de manutención y alojamiento, ni tampoco en la que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte. Los gastos de representación que se reconozcan al trabajador como asignaciones permanentes constituyen salario.

CONCLUSIÓN

Deseamos concluir señalando que la determinación de una estructura salarial es compleja, ya que inciden muchos factores y variables interrelacionados que ejercen efectos diversos sobre los salarios. Estos factores actúan armónicamente o independientemente unos de otros, con el fin de

eleva o bajar los salarios. Para las organizaciones, los salarios son a la vez un costo y una inversión. Costo, porque los salarios se reflejan en el costo del producto o del servicio final. Inversión, porque representa aplicación en dinero en un factor de producción – el trabajo- como un intento por conseguir un beneficio mayor.

Establecer sistemas salariales variables tiene como objetivo premiar los logros en el desempeño con un incremento salarial, ya sea mediante incentivos tangibles e intangibles. En nuestro país, las organizaciones han apostado por el salario variable, sin dejar de pagar un porcentaje fijo, en cumplimiento de la normativa vigente. Esta política salarial ha tenido efectos positivos en el desempeño de los colaboradores y por tanto en el cumplimiento de los planes estratégicos de la empresa.

REPORTE DE INVESTIGACIÓN

Evaluación de la Calidad del Trabajo en Equipo a través de la Plataforma BSCW¹

Marina Arosemena de Tejada
Investigadora, Universidad
de Panamá, Changuinola
marinautp30@gmail.com

RESUMEN

Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC), a través de Internet, abren un abanico de acceso a un conjunto de herramientas que apoyan la labor docente y permiten que los discentes incursionen, investiguen y aprendan de forma autodidacta información de su interés. Es por esto que este estudio permitirá evaluar la calidad del trabajo en equipo a través de la plataforma BSCW (Basic Support for Cooperative Work), por los estudiantes de pregrado del curso Informática en la carrera de Licenciatura en Educación con Énfasis en Educación Primaria, de la Facultad de Ciencias de la Educación, matriculados en el verano 2010, en el Centro Regional Universitario de Bocas del Toro, Universidad de Panamá.

Se pretende que la calidad del trabajo en equipo se incremente con el uso de la herramienta colaborativa BSCW, ya que la misma permite una flexibilidad de acuerdo a la disponibilidad de los estudiantes en cuanto a horario y lugar, permitiéndole el acceso al contenido del curso desde su casa o trabajo; además pueden construir su conocimiento con el uso de la herramienta colaborativa, mediante el intercambio de ideas, reflexiones y opiniones de proyectos o trabajos grupales de manera permanente y continua, eliminando las barreras del tiempo y distancia. De esta manera, se podrá contribuir al desarrollo de las habilidades y destrezas individuales que permitan la formación de un egresado con un perfil competitivo que sirva de soporte al desarrollo del país. Se ha observado que al trabajar en equipo se mejoran los niveles de confianza en un 35%, el compromiso y seguimiento del trabajo en un 29.17%, el rendir cuentas en 33.75%, y la evaluación de resultados mejoró un 46.25%. Además se evidenció que el 90% de los participantes utilizaron el foro para comunicarse. Dado los resultados obtenidos del trabajo en equipo, el 100% de los estudiantes aprobó con calificación de A.

PALABRAS CLAVE: Trabajo grupal, Trabajo en equipo, Calidad del trabajo en equipo, Calidad, Entorno virtual.

¹ Manuscrito recibido para su publicación, enero del 2014.
Manuscrito aceptado para publicación, abril 2014