

Instituto Tecnológico
Superior de San Andrés
Tuxtla, Ver.

Lic. En Administración.

Guillermo Moyales Cadena.

María José Villegas

Cobaxín.

Gestión Estratégica del
Capital Humano II.

505 = A =

1.2 Necesidad legal, Social y Económico de la valuación de Puesto.

Nos permite retribuir y justamente a nuestros colaboradores. Por lo tanto es de vital importancia realizarla y así mantener a este con un salario de acuerdo a las obligaciones y la carga de trabajo que realiza.

• Para realizar la valuación debemos conocer los fundamentos legales tanto del trabajador como del salario; a continuación presentamos los artículos que contienen esta información.

Art. 82. Salario es la retribución que debe pagar el Patron al trabajador por su trabajo.

Art. 8. LFT Trabajador es la Persona Física que presta a otra, Física o moral, un trabajo personal subordinado.

Art. 85 LFT El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. El importe del salario se tomará en consideración la cantidad del trabajo.

Art. 86 LFT A trabajo igual, desempeñado en

• Jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

• **Art. 123 Fracción VII:** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta
• Sexo ni nacionalidad.

El salario también tiene una necesidad social ya que cuando retribuimos justamente a nuestros trabajadores fomentamos un buen ambiente de trabajo.

Y su necesidad económica es la de satisfacer las necesidades básicas de los individuos: comida, salud, vivienda, incluyendo su entretenimiento.

Conclusion:

Como nos podamos dar cuenta las necesidades tiene como obligaciones desempeñar todos los trabajos realizados, pero para poder pertenecer a una empresa necesitan tener a profesionista con todas las cualidades y seguridad como tal.

Para llegar a mejores puesto primero nos podran varios obstaculos para ver si somos capaces para resolver o evitar conflicto.