

# UDS

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

~~CATEDRATICO~~: JOSE ARMANDO ESPINOZA MARTINEZ

~~MATERIA~~: SUELDOS Y SALARIOS

~~ALUMNA~~: SILVESTRE MELINA PEREZ ESTRADA

~~CUATRIMESTRE~~: 5TO

~~CARRERA~~: CONTADURIA PUBLICA

~~TEMA~~: EVALUACION Y CLASIFICACION DE CARGOS

BACHAJON, CHILON, CHIAPAS; A 13 DE MARZO DEL 2021

# EVALUACION Y CLASIFICACION DE CARGOS

## QUE ES LA EVALUACION Y CLASIFICACION DE CARGOS

Es una técnica que consiste en un conjunto de procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto.

- Se clasifican de la siguiente manera:
- Planificación
  - Administración de remuneraciones
  - Política de remuneraciones
  - Asesoramiento legal
  - Remuneración variable
  - Equidad interna

## METODO DE LA EVALUACION DE CARGOS

**Jerarquización de puestos**  
Es el método más sencillo para nivelar o para una clasificación de puestos. Los especialistas van a un trabajo particular del análisis de puestos.

**Graduación de puestos**  
Es un método más complejo ya que también se hace un análisis de los puestos a evaluar.

**Comparación de funciones**  
Este método requiere de un análisis de las funciones de cada puesto.

## METODO DE JERARQUIZACION

Consiste en listar los puestos ya sea por orden creciente o decreciente con base en algún criterio de comparación.

- Se considera tres pasos para llevar a cabo este método:
- la descripción y el análisis de cargo
  - la definición de comparación
  - la comparación de todos los cargos con el criterio de grado y la jerarquización.

## METODOS DE LAS CATEGORIAS PREDETERMINADAS

Constituye una variante del método de jerarquización simple y se podrá llamar método de jerarquización simultánea.

Su objetivo es crear un método práctico para clasificar todos los puestos de una organización.

## METODOS DE COMPARACION DE FACTORES

Este método fue diseñado por Eugene Lorge en 1926. Se distingue por ser práctico, cuantitativo y analítico, el cual consiste en ordenar los puestos.

A través del registro se determina un valor conforme el análisis de los factores, realizando un ordenamiento de menor a mayor.

## METODOS DE EVALUACION POR PUNTOS

Determina el valor relativo de cada puesto en función de su importancia y contribución a los intereses de una organización.

- Permiten:**
- Generar y mantener la equidad interna.
  - Impactar positivamente en el clima laboral.
  - Conocer la competitividad salarial.
  - Planear costos.

## COMITE DE EVALUACION DE CARGOS

Es una comisión conjunta que tiene como fin planear, programar la recolección de información, analizar las descripciones de los puestos y valores.

**Tiene 3 objetivos:**

- Objetivo técnico: el objetivo es contar con los elementos de las descripciones de los puestos.
- Objetivo organizacional: la actividad institucional de la empresa cubre todos los niveles.

## CLASIFICACION DE CARGOS

Es el conjunto de puestos articulados y relacionados que la gerencia de recursos humanos desarrolla el proceso de asignar los cargos.

**objetivos:**

- Dar a los miembros de la gerencia de un instrumento para proporcionar a los niveles de responsabilidad de la gerencia de recursos humanos.