

# VDS

Carrera :  
Lic. En contabilidad Publico.

Materia:  
Sueldos Y Salarios.

Trabajo: M  
Mapa Conceptual.

Tema :  
Evaluación Y Clasificación  
De Cargos.

Catedratico:  
Jose Armando Espinoza Martinez.

Alumna:  
Alison Melanie Moreno Alcazar.

Grado: 5<sup>o</sup>                      Grupo: "A"

Fecha de Entrega:  
13 de Marzo del 2021

# VDS

Carrera :  
Lic. En contabilidad Publico.

Materia:  
Sueldos Y Salarios.

Trabajo: M  
Mapa Conceptual.

Tema :  
Evaluación Y Clasificación  
De Cargos.

Catedratico:  
Jose Armando Espinoza Martinez.

Alumna:  
Alison Melanie Moreno Alcazar.

Grado: 5<sup>o</sup>                      Grupo: "A"

Fecha de Entrega:  
13 de Marzo del 2021

# Unidad 1.

## Evaluación y Clasificación de Cargos.

Consiste en un conjunto de procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto.

# UDS

### Clasificación de Puestos

- Se analizan, Evalúan y ordenan.  
- Factores tales como deberes, y obligaciones

### Remuneración.

Como les pagaran de acuerdo a sus Perfiles y competencias.

### Administración de remuneraciones.

Estudia los principios y técnicas para lograr la remuneración global.

### Política de remuneraciones

Es distribuir y determinar equitativamente todos los salarios del Personal.

### Remuneración fija

Es un salario se precenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes

### Remuneración Variable

Calcula los resultados o las realizaciones alcanzadas.

### Merit

Es el resultado de las buenas acciones.

### Equidad Interna

Es un tiempo de los empleados de acuerdo al "valor" que otorga.

### Equidad Externa

Es una retribución justa con relación al salario que pagan.

### Competitividad externa.

Es una axian justa dentro de la estructura de la propia empresa

### Encuesta de remuneraciones

**Beneficios Sociales.**

Son prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables, ni sustituibles.

**Política de beneficio.**

Son las que permiten a la empresa optimizar la gestión de recursos humanos.

**Concepto de sueldo y la importancia**

Especifica la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de trabajo.

**Estimular niveles Superiores de desempeño del Personal**

Es un proceso de administración que estimula niveles Superiores de desempeño.

Métodos de la Evaluación de Cargos.

Jerarquización de Puestos.

Es un procedimiento que ordena los cargos desde el menos complejo hasta el más complejo.

Graduación de Puestos.

Consiste en ubicar los puestos en niveles o clases.

Comparación de factores.

Es una evaluación de puestos.

Método de la Jerarquización.

Es una lista de puestos ya sea por orden creciente o decreciente.

Primer paso es la descripción y el análisis de cargo.

El segundo es la definición de comparación.

El tercero la comparación de todos los cargos con el criterio elegido y la jerarquización en lista.

Das operaciones evaluadas de cargos.

"Cargos - clave"  
"Cargos de referencia"

Es aquel que sirve de referencia, patrón o punto de vista o de localización.

Seleccionar los factores de valoración.  
Poner los factores de evaluación.

Definir el número y naturaleza de los grados.  
- Estableces la relación existente entre los grados de cada factor.

"Cargo de referencia"

Funciona como punto focal alrededor del cual los otros cargos se agrupan a medida que otros cargos son comparados y escalados con relación a él.

Identificación de los cargos extremos de la escala.

La jerarquización es que se puede apreciar que un puesto es más o menos que otro.

El proceso de valoración consiste en comparar globalmente los puestos y construir una jerarquía en la que se ordena del más al menos importante.

## Métodos de las categorías Predeterminadas.

Se define los grados de puestos que tengan características en común y que se puedan colocar en una escala o jerarquía establecida.

Es conveniente establecer un puesto de referencia para cada grado, para así facilitar el proceso de comparación.

Los criterios para la selección de los puestos de referencia son exactamente iguales a los de jerarquización.

Su objetivo es crear un medio práctico para clasificar todos los puestos de una organización con base en las definiciones de los puestos.

## Método de la Categorías Predeterminadas

ha estructura organizacional se define los grados de puestos que tengan características en común y que se puedan colocar en una escala o jerarquía previamente establecida.

## U.D.S

Es conveniente establecer un puesto de referencia para cada grado, para así facilitar el proceso de comparación.

Los criterios de los puestos son exactamente al método de jerarquización.

Esta tarea suele ser atribución de una comisión de valoración de puestos y los resultados se obtienen por medio del consenso de sus miembros.

## Metodo de Comparacion de Factores

Se distingue por su objetivo cuantitativo y analítico, el cual consiste en ordenar los puestos de una empresa en función de ciertos factores generales que fija el comité.

Se le proporcionará un valor monetario distribuido de acuerdo con el valor que tiene el puesto.

Determina un valor conforme el análisis de los factores, realizando un ordenamiento de menor a mayor de acuerdo con la importancia que establece en la organización y en el mismo puesto.

## Metodo de evaluacion Por Puntos.

Permite determinar el valor relativo de cada puesto, según su importancia y contribución a los intereses de una organización.

Realiza evaluaciones de puestos, empresas y colaboradores.

Generar y mantener la equidad interna  
Determina el valor y niveles de sus puestos para poder asignar sueldos y beneficios de manera equitativa.

Impacto positivamente en el clima laboral: si los colaboradores perciben que su sueldo es justo, se evitarán conflictos y contribuirá a la satisfacción laboral.

Conocer la competitividad Salarial:  
Permite comparar sueldos y beneficios de una empresa con los otorgados por otras.

## Comite de Evaluacion de Cargos.

Es una comision o junta que tiene como fin planear, programar, coordinar la recoleccion de informacion, aprobar las descripciones de puestos, valorar y atender las reclamaciones que se presenten.

Tiene dos objetivos

Objetivo tecnico:  
garantiza el equilibrio y la uniformidad de las evaluaciones en todas las areas de la organizacion.

Objetivo Politico:

Es la estrategia institucional de la empresa por medio de la cual se va a establecer todas las salarios de la empresa.

Las descripciones de los cargos

han de ser claras, concisas y actualizadas.

Responsabilidades de los empleados

descripciones de los cargos y cumplimiento de las obligaciones del cargo.

Comite de Compensacion.

Se reuna con el fin de examinar y establecer el rango salarial.

base al merito de los empleados de la empresa.

Se crea una escala salarial que permita evaluar diferencias particulares.

Eliminando cualquier discrepancia y fomentando una politica salarial nivelada.

Fundada en juicios sensatos que favorezcan al trabajador y la empresa.



## Clasificación de Cargos

Es integrar puestos de valoración similar (independientes de su denominación) en grupos ocupacionales para darles un tratamiento igual para el ingreso y desarrollo de la carrera.

Dar a los diferentes dependientes de un instrumento técnico administrativo que contenga el compendio de los cargos de carrera y de jefatura del personal administrativo defensor, profesional y obrero.

Sistemática y real que contribuya a determinar el valor relativo de los cargos y su ubicación en la Escala de Sueldos y Salarios.

La gestión de recursos humanos un instrumento idóneo que pueda ser utilizado para:

La selección, adiestramiento, evaluación del personal.

El desarrollo de programas de clasificación y remuneraciones.

La aplicación y manejo de planes y programas de beneficios salariales.

Elementos descriptivos del cargo

Autonomía decisional

Comunicación

Confidencialidad

Supervisión requerida

Responsabilidad

Requisitos exigidos

Categorías de Cargos

Directivos: Responsables de los áreas administrativas y defensoriales.

Asistentes: Apoyo secretarial administrativo y contable

Técnicos: Apoyo a la categoría de profesionales

Profesionales: Diseño y ejecución de sistemas y procedimientos técnicos y legales y administrativos