



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Catedrático: C.P. José Armando Espinoza Martínez

Materia: Sueldos y Salarios

Alumno: Luis Manuel Méndez Gómez

Carrera: Contaduría

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 13 de Marzo de 2021

1.1 Evaluación y Clasificación de Cargos

El valor relativo de cada puesto, representa la evaluación de puestos

Evaluar representa clasificar, remunerar, Administrar las remuneraciones, etc.

El análisis de clasificaciones y evaluaciones y remuneraciones, buscan básicamente la competitividad de la empresa como la motivación para el éxito de la misma.

1.2

Metodos para la evaluación de puestos;

Dentro de ellos están; la **JERARQUIZACION DE PUESTOS**: que busca considerar las responsabilidades, capacitaciones, esfuerzos y condiciones de trabajo que conlleva la función.
GRADUACION DE PUESTOS y **CONTALACION DE FACTORES**; busca la clasificación y la comparación de los componentes esenciales de los puestos. Cada uno de estos metodos permite que el comité determine la importancia relativa de cada puesto.

1.4. Metodos de las categorías pre determinadas

Consiste en un variante del metodo de jerarquizacion simple y se podria llamar metodo de jerarquizacion simultanea.

1.3

Metodo de jerarquizacion

Consiste en la comparación y en la clasificación de los cargos, según su importancia, ya sea en orden creciente o decreciente. Su objeto es crear un medio práctico para clasificar todas los puestos de una organización con base en las definiciones de los papeles.

Son tres pasos: 1.- Descripción y análisis de cargo. 2.- Definición de comparación, 3.- Comparación de todos los cargos con criterios elegidos y la jerarquización en una lista elaborada con base en dicho criterio.
La operación de cargos jerarquiza dos estructuras: "Cargos de referencia y cargos extremos de la escala."

Evaluación y Clasificación de Cargos

1.5 Metodos de Comparación de factores;

Consiste en ordenar los puestos de una empresa en función de ciertos factores generados que figuran en el comité.

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

1.6. Metodos de evaluación por puntos;

permite determinar el valor relativo de cada puesto según su importancia y contribución a los intereses de una organización;

Los beneficios son: 1. Generar y mantener la capacidad interna. 2. Impactar positivamente en el clima laboral, 3. Conocer la competitividad salarial. 4.- planear costos.

1.7. Comité de evaluación de cargos;

Es una comisión ajunta que tiene con fin planear, programar, coordinar la recolección de información y aprobar las descripciones de puestos, valorar y atender las reclamaciones que se presenten. Tiene dos objetivos: Objetivo técnico: constituye con los elementos de diversos Areas. Objetivo político: contar con la participación de elementos pertenecientes a todas las areas.

1.8 Clasificación de cargos;

Es el conjunto de procesos articulados y concetnados que la gerencia de recursos humanos desarrolla con el proposito de ordenar los cargos en atención a su importancia Organizativa, Objetivos: Dotar a las diferentes dependencias de un instrumento tecnico administrativo • proveer información sistematizada y real que contribuya a determinar el valor relativo • Proporcionar a los niveles superiores un punto de medida uniforme, proporcionar a los niveles responsables de la gestión de recursos humanos.

Conclusion:

La evaluación y clasificación de los cargos, permite determinar el éxito que tendrá la empresa; mediante el motor que mueve la empresa, en este caso el "recurso humano".

Para poder asignar un puesto a cierto personal es necesario realizar una serie de estrategias que permitan una selección óptima; para ello se toma parámetros tales como la evaluación, la comparación y clasificación. Cabe mencionar que no únicamente se toma en cuenta el cómo asignar puestos; si no también el cómo otorgarle beneficios al empleado que permitan resultados positivos a la empresa o organización.

Ahora bien, toda entidad organizacional tiene consigo una jerarquía de puestos; esto es vital, permite la asignación adecuada de actividades como el desarrollo de las mismas, obteniendo un incremento en la productividad de la empresa.

Conocer de que manera se asigna los puestos y jerarquías, fomenta la competitividad de la empresa, como la mejora continua, constante de la empresa; provocando de esta manera el cumplimiento de objetivos y metas, mensuales.