



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: VIVIANA LIZBETH GARCIA MORENO

TEMA: EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

PARCIAL: I

MATERIA: SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL PROFESOR: VICTOR TADEO CRUZ RECINOS

LICENCIATURA: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

CUATRIMESTRE: 5

EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

Técnica, conjunto de procedimientos sistemáticos

Valor relativo de cada puesto.

Decide el nivel de las remuneraciones

Responsabilidades

Habilidades

Esfuerzos

Condiciones de trabajo

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Sistema
analiza, evalúa y
ordena

Que se realizan
en una
determinada
institución

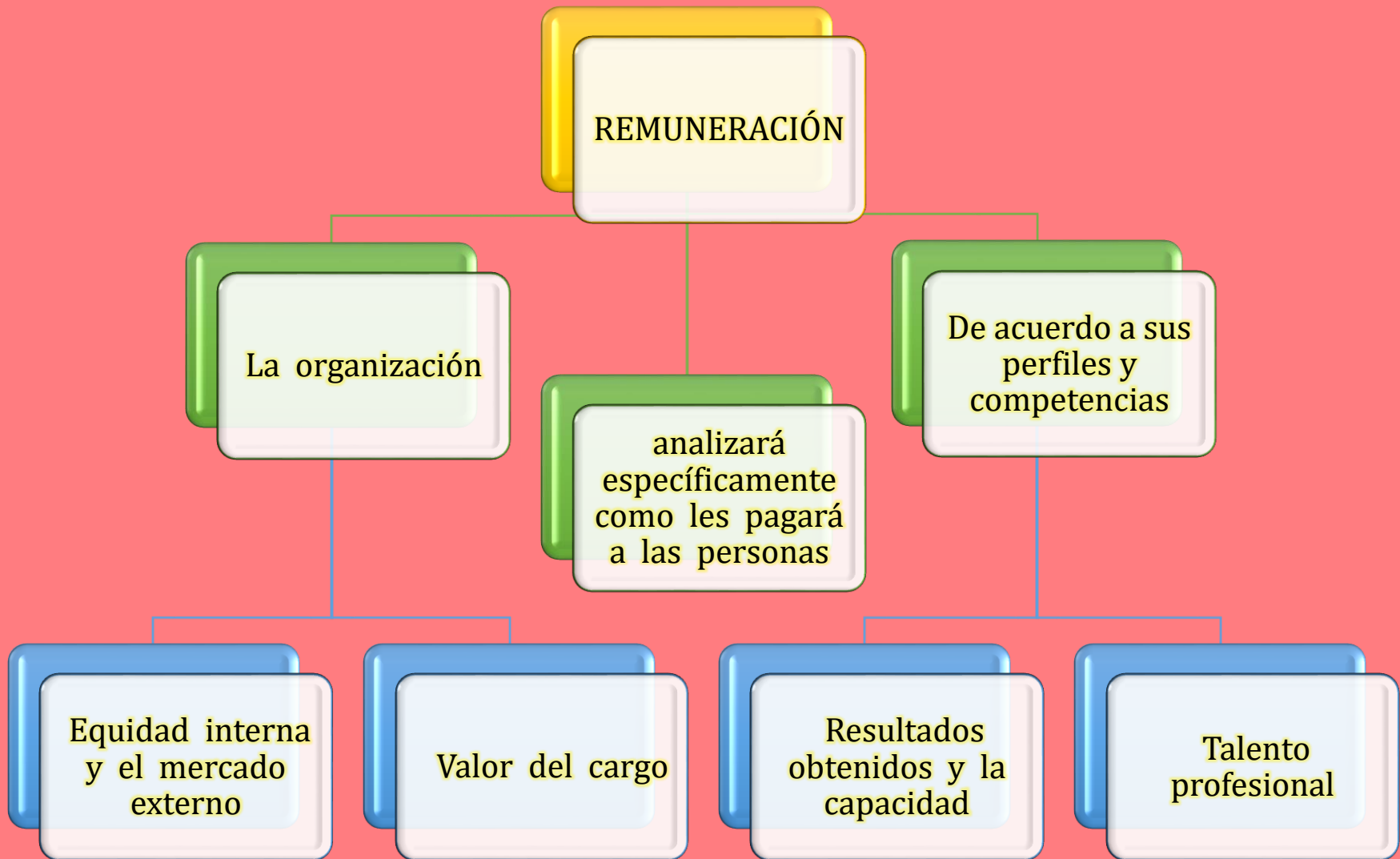
Diferentes tipos
de tareas

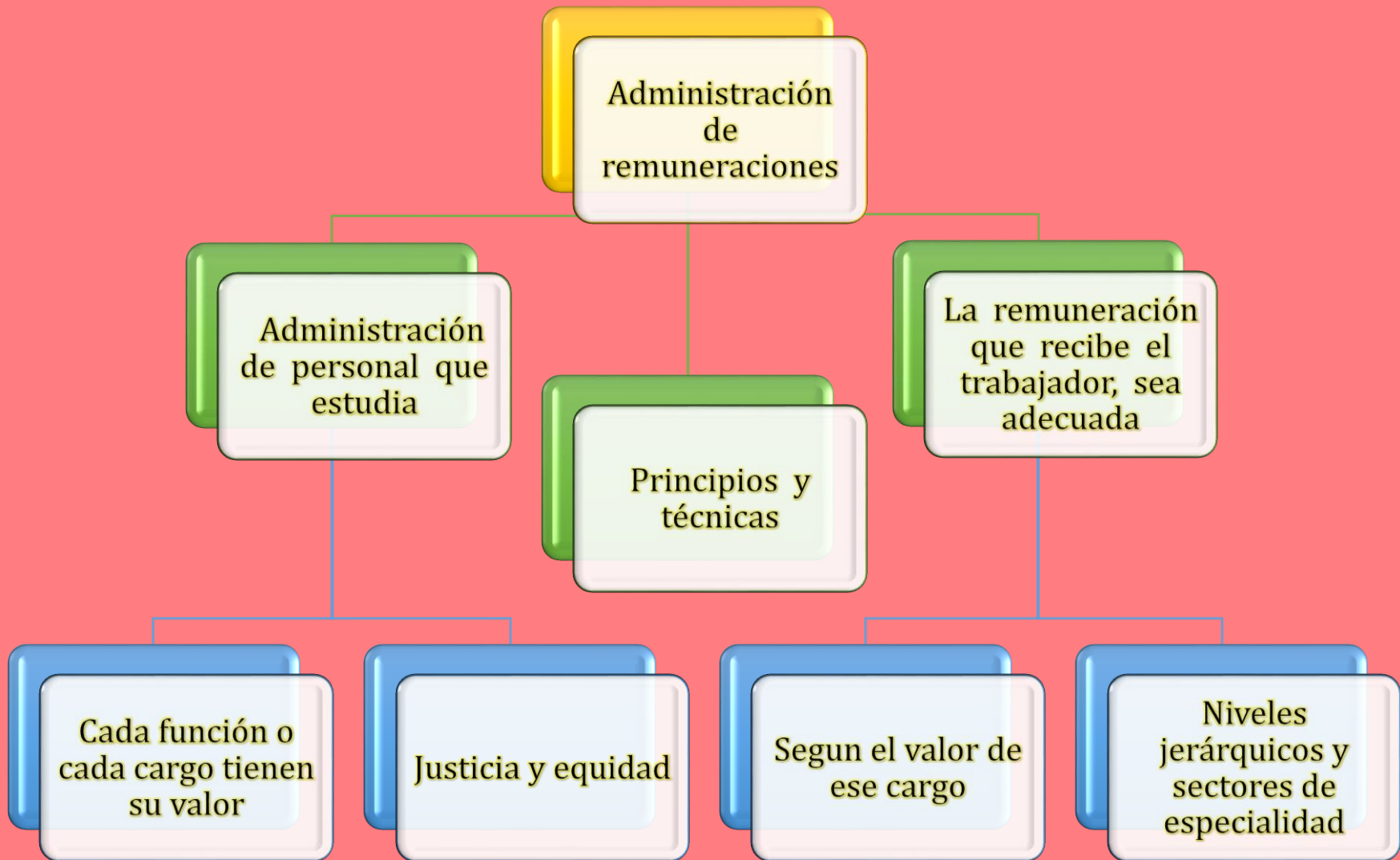
Deberes y
obligaciones

Naturaleza
grado de
dificultad

Grado de
dificultad
preparación
académica

Conocimientos,
experiencia,
habilidades y
destrezas





POLÍTICA DE REMUNERACIONES

En torno a la estrategia empresarial

Objetivos, valores e intereses a largo plazo

Equilibrio componentes fijos y componentes variables

Debe actualizarse regularmente

REMUNERACIÓN FIJA

Integrada por un conjunto de elementos cuyo monto se conoce

Se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes

Se suman retribuciones periódicas

El aguinaldo y la prima vacacional

REMUNERACIÓN VARIABLE

Integrada por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se conoce

Se compone de salario base

Otra parte "complementos salariales" (pluses)

Personales del trabajador, trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa

MERITO

```
graph LR; A[MERITO] --- B[Sujeto digno de aprecio]; A --- C[El talento, el esfuerzo, el éxito profesional]; A --- D[Resultado de las buenas acciones];
```

Sujeto digno de aprecio

El talento, el esfuerzo, el éxito profesional

Resultado de las buenas acciones



ENCUESTA DE REMUNERACIONES

Recaba información acorde a tendencias económicas

Política de salarios dentro de la organización

Estadísticamente

Comparación directa de gráficas

Procede a realizar los ajustes finales

BENEFICIOS SOCIALES

Prestaciones no remunerativas

No dinerarias no acumulables, ni sustituibles en dinero

Brinda el empleador al trabajador

O por medio de terceros

Mejorar la calidad de vida del trabajador y la de su familia

POLÍTICA DE BENEFICIO

Optimiza la gestión

De recursos humanos

Evita fuga

Personal valioso

Optimizar resultados
de negocios



**ESTIMULAR NIVELES
SUPERIORES DE
DESEMPEÑO DEL
PERSONAL**

**Proceso
administración de la
compensación**

**Estimula niveles de
desempeño**

**Crea un clima de
equidad**

**Competitivo en el
mercado laboral**

**Elemento de la
dirección orienta a los
fines de la empresa**

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE PUESTOS





MÉTODOS DE LAS CATEGORÍAS PREDETERMINADAS

Variante del método de jerarquización

Jerarquización simultánea

Grados de puestos, características en común

Escala o jerarquía

Base en las definiciones de los grados

COMITÉ DE
EVALUACIÓN DE
CARGOS.

Planear, programar,
coordinar

Recolección de
información

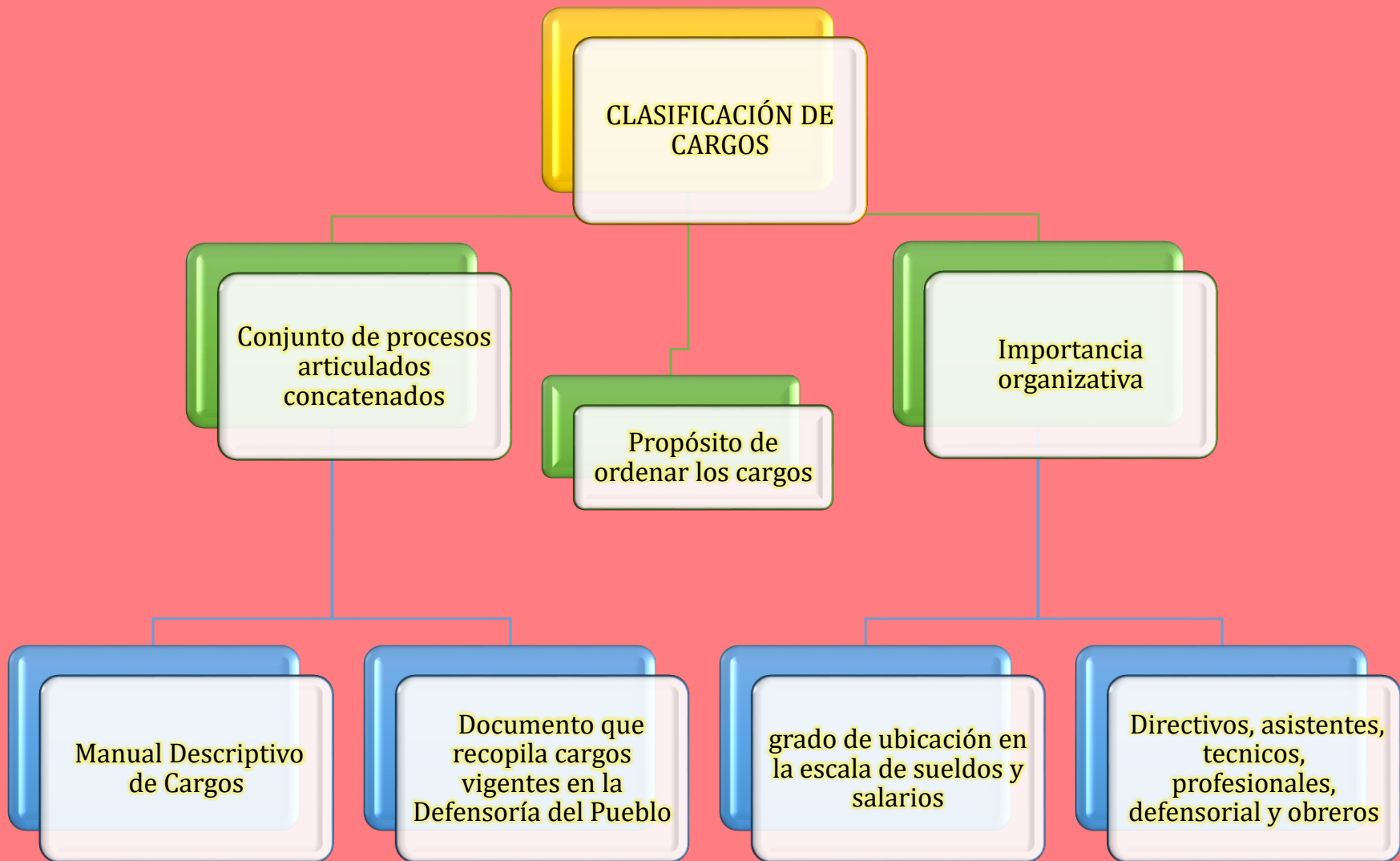
Aprobar las
descripciones de
puestos, valorar y
atender reclamaciones

La relevancia de la
información

La naturaleza
cooperativa

Objetivo técnico
(cargos evaluados)

Objetivo político
(política salarial)



Elección del tipo de cargo

Profesional

Alcanzar un resultado técnico-científico

Manager

Controla aspectos de planificación, gestión personal y económica.