

CARRERA: Contaduría pública

MODALIDAD: Semiescolarizada

CUATRIMESTRE: 5°

MATERIA: Sueldos y Salarios

ALUMNA: Jaqueline Hernández Silvano

CATEDRÁTICO: Julio Cesar Méndez

ACTIVIDAD: 1°

FECHA DE ENTREGA: 16 de enero del 2022

Métodos de la evaluación de cargos:

* Métodos para la evaluación de puestos

1. **Jerarquización de puestos:** Cada puesto está integrado por una escala subjetiva, esta jerarquización son generales los evaluadores toman en consideración el grado de responsabilidad, capacitación, esfuerzo y condiciones de trabajo.

2. **Graduación de puestos:** Asigna a cada puesto un grado, conforma los puestos en niveles o en clases en este método se hace un previo análisis de los puestos a evaluarse y de acuerdo a cada responsabilidad de cada puesto es así como se asignan las categorías.

3. **Comparación de factores:** Esta evaluación permite al comité de evaluación conocer la importancia que tiene cada puesto y hacer una comparación entre cada puesto tomando en cuenta los factores comunes que son el grado de responsabilidad, capacitación, esfuerzo mental, esfuerzo físico y condiciones laborales.

* Método de la jerarquización

Se conoce como una comparación de puesto a puesto y en la clasificación de los cargos según la importancia de cada puesto, es un método no analítico.

Existen tres pasos para llevar a cabo este método:

- * Descripción y el análisis de cargo
- * Definición de comparación
- * Comparación de todos los cargos con el criterio elegido y la jerarquización en una lista elaborada con base en dicho criterio.

Este es uno de los métodos más fáciles de comprender por los empleados, una de las características de este método es que uno se puede dar cuenta que puesto es más o menos que el otro.

* Métodos de las categorías predeterminadas

El objetivo de este método es crear un medio práctico para clasificar los puestos en una organización con base en las definiciones de los grados, es conveniente establecer un puesto de referencia para cada grado, para así facilitar el proceso de comparación.

CONAFE

Consejo Nacional de Fomento Educativo

* Método de comparación de factores

Este método se distingue por ser objetivo, cuantitativo y analítico, ordena los puestos de una empresa de acuerdo a la función de ciertos factores se valúan para luego hacer una comparación entre los puestos y así ordenarlos del más al menos importante con el fin de saber el valor que tiene el puesto y luego proporcionará un valor monetario.

* Métodos de evaluación por puntos

Permite determinar el valor relativo de cada puesto, al realizar evaluaciones de puestos tanto como los empleados y colaboradores son beneficiados ya que genera y mantiene la equidad interna cuando esto sucede los colaboradores tendrán la noción de que su sueldo es justo y tiene un impacto de manera positiva en el ambiente laboral si los colaboradores son sabedores de que su sueldo es justo evitarán conflictos.