



Docente: C.P Julio Cesar Méndez Gómez

Alumna: Ana Cristina Jiménez Espinosa.

Materia: Sueldos Y Salarios

Nivel: Licenciatura En Administración De
Empresa

Semestre: 5^o Cuatrimestre

Turno: S

ENSAYO

EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

Que es la evaluación y clasificación de cargo.

La evaluación de puestos permite determinar el valor relativo de cada puesto, según su importancia y contribución a los intereses de una organización, en este proceso se consideran diferentes factores que dependen de la metodología utilizada, como por ejemplo, responsabilidades, habilidades requeridas, tipo de esfuerzo. La evaluación y clasificación de cargos son dos componentes de la administración salarial que guardan equilibrio interno de los salarios. Mediante la definición previa de los cargos de referencia del criterio escogido.

Lineamientos generales para redactar una descripción de puesto y/o cargo

La descripción de puestos es una práctica que consiste en poner en papel (por escrito) las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de trabajo incluidos en nuestro profesiograma, detallando: La misión y el objetivo que persiguen de acuerdo a nuestra estrategia de empresa.

Una descripción completa del puesto incluye las siguientes áreas:

- Título del empleo.
- Dónde se sitúa el rol dentro del equipo, departamento y toda la empresa.
- Bajo las órdenes de quién estará el rol y otras interacciones clave.
- Áreas clave de responsabilidad y los resultados esperados

Concepto de sueldo y la importancia.

El salario o sueldo es la remuneración recibida por una persona como pago por su trabajo. De esta forma, el empleado puede beneficiarse de su contribución en tiempo y esfuerzo a la empresa que lo contrata. De la misma forma que puede ver traducida esa aportación en términos monetarios.

Qué es Sueldo:

Es una cantidad fija, previamente acordada y establecida en un contrato de trabajo, que es pagada al trabajador con una periodicidad que podrá ser semanal, quincenal o mensual, dependiendo del régimen de cada país. En este sentido, el **sueldo** no varía si un mes tiene menos días laborables que otro.

Tipos de salario en México

- Salario fijo.
- Salario variable.
- Salario mixto.

Métodos de la evaluación de cargos.

La evaluación por puntos es el método más utilizado para la evaluación de puestos. Bajo este método, los puestos se dividen en función de varios factores como la habilidad, el esfuerzo, la formación, el conocimiento, los peligros, la responsabilidad, etc., posteriormente se asignan puntos a cada uno de estos factores

Métodos clásicos de valuación de puestos

- Método de alineamiento o jerarquización. Es uno de los métodos más sencillos y subjetivos.
- Método de escalas o por grados predeterminados.
- Método de comparación de factores.
- Método de puntos.

Método de la jerarquización.

También llamado método de ranking, se aplica para evaluar y clasificar los cargos en empresas pequeñas o en áreas de las mismas cuando los puestos que hay que evaluar no son más de ocho o diez cargos. En este método, los cargos se ordenan por su importancia con el fin de determinar su valor económico. Los puestos se comparan unos con otros, factor por factor, ordenando los puestos con respecto a cada factor en orden de su importancia relativa. El valor total de cada empleo se determina sumando los valores individuales asignados a cada parte, y los puestos son ordenados en el orden de su importancia para la compañía.

Métodos de las categorías predeterminadas y de factores.

Es un método algo más completo, aunque no tan preciso. Consiste en determinar ciertas categorías de los puestos en base al valor de su contribución para la empresa, en base al nivel de complejidad para su ejecución o al nivel de esfuerzo mental o físico exigido.

Modelo de grados predeterminados

Este modelo consiste en clasificar los puestos tomando como base una escala predeterminada (puesto versus escala), donde el mismo puesto se considera como un todo (no cuantitativo).

Se basa en cuatro factores a estudiar dentro de la valoración de puestos de trabajo:

- Competencias.
- Solución de problemas.
- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo.

Elementos necesarios para realizar una evaluación de puestos.

Valuación de puestos es asignar un valor en peso, sea monetario o en puntos, a los puestos de una organización, con base en ellos mismos, es decir, de acuerdo con los conocimientos, habilidades, responsabilidades, condiciones de trabajo, esfuerzos, experiencia que requiere cada uno.

Elementos para realizar la valuación de puestos

- Aprobación de alta dirección.
- Análisis y descripción de puestos.
- Organigramas.
- Modelo de valuación.
- comité de valuación.
- Selección de puestos fijos.

Comité de evaluación de cargos.

El Comité de Evaluación es un órgano auxiliar de la Junta Ejecutiva cuya función consiste en prestar asistencia a la Junta en el desempeño de sus cometidos relativos a las funciones de evaluación en el Fondo, y llevar a cabo exámenes exhaustivos de los métodos y sistemas de evaluación independiente y de autoevaluación.

Cómo se integra el Comité de evaluación

Integración. El Comité de Evaluación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 28 de la Constitución, estará integrado por los titulares del Banco de México, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, quienes no podrán tener suplentes.

Clasificación de cargos

La clasificación de cargos es el proceso de comparación del valor relativo de los cargos para situarlos en una jerarquía de clases utilizando como base para la estructura salarial.

Tipos de puestos de trabajo según la cantidad de obreros:

- Puestos de trabajo únicos.
- Puestos de trabajo multi-equipados.
- Puestos de trabajo manuales.
- Puestos de trabajo mecanizados.
- Puesto de trabajo mecánicos-manuales.
- Puestos de trabajo automatizados.
- Puestos de trabajo estacionarios.
- Puestos de trabajo móviles.

7 Indispensables Puestos de Trabajo en una Empresa

- CEO - Director Ejecutivo.
- Responsable operativo - COO - Director de Operaciones.
- Responsable de ventas - Director Comercial - CSO.
- Responsable de marketing - CMO - Director de Marketing.
- Responsable de las Personas - CHRO - Director de Recursos Humanos
- Éxito del cliente - Customer Success (CS)
- Responsable Financiero - CFO - Director Financiero

La motivación en el trabajo y el papel de la compensación.

Una de las formas en que se logra la motivación en los trabajadores es mediante incentivos económicos. Cuando el individuo ve la oportunidad de lograr lo que para él es importante para satisfacer sus necesidades, se ve atraído por esta oportunidad. A la oportunidad percibida se le denomina incentivo (Argyris, 1979).
Qué relación hay entre la motivación y compensaciones laborales

La compensación influirá en la motivación en tanto combina estímulos tanto extrínsecos como intrínsecos; extrínsecos en el caso del componente monetario, e intrínsecos en su componente intangible asociado a la actividad misma y su contexto laboral.

Teorías motivacionales respecto al incentivo.

La teoría clásica del incentivo postula que cuanto mayor es la pendiente de la función de pago, mayor es el esfuerzo del trabajador, pero no explica qué cantidad de motivación adicional se puede conseguir con una mayor pendiente de la función de pagos (ibíd.).

Cuáles son las 3 teorías de la motivación

Las principales teorías de proceso son: **Teoría de valencias y expectativas de Vroom**: hace referencia a que la motivación depende de tres factores: la expectativa, la valencia y la instrumentalidad.

Qué es la motivación de incentivo

Motivar: se puede decir que es el deseo interno de realizar una acción. Cuando utilizas la **motivación**, estás espoleando a alguien para que ejecute una acción.
Incentivar: es aplicar un estímulo externo que mueve a actuar.

El dinero como incentivo.

El dinero no es el factor más importante para motivar a nuestros trabajadores. El triunfo o el fracaso de una empresa pueden depender del grado de motivación que tengan sus empleados. Cuando consigues que los colaboradores de tu empresa se encuentren motivados obtendrás resultados fantásticos.

Cuál es la función del dinero como motivador

El dinero ha sido tradicionalmente estudiado como un motivador laboral desde la literatura económica y psicológica. Sin embargo, hoy en día, el dinero tan solo asegura la estancia del trabajador en la empresa y no su grado de implicación o grado de ejecución.