



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Daymara I. Hernández Ramos.

Nombre del profesor: Lic. Julio Cesar Méndez Gómez.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Sueldos y salarios.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 5°

Grupo: LAE

Ocosingo, Chiapas a 20 de enero del 2023

EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

Según Chiavenato (2002) define la evaluación como: “el proceso mediante el cual se aplican criterios de comparación de cargos para conseguir una valoración relativa interna de los salarios de los diversos cargos”.

Esta evaluación de puestos consiste en una serie de procedimientos para determinar el valor de cada puesto, para esto se tiene que tomar en cuenta las habilidades, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, esta evaluación se hace con la intención de medir el nivel de las remuneraciones que se darán a los trabajadores, es importante que esta valuación sea realizada por una persona capacitada, como lo son los analistas de puestos.

En una empresa u organización se debe de realizar la clasificación de puestos, en el cual estos son organizados tomando en consideración los deberes, obligaciones, grado de dificultad, grado académico, experiencia, conocimiento y habilidades que debe de tener dicho cargo.

Existen lineamientos generales para redactar una descripción de un puesto y/o cargo, los cuales son: claridad, sencillez, es decir debe de ocuparse un lenguaje accesible, entendible sin excluir los tecnicismos comunes. Debe de tener concisión, precisión, viveza.

Para determinar el nivel de sueldo del personal es significativo que la empresa cuente con elementos técnicos para esto. Este concepto es usado para especificar la cantidad mensual en efectivo que los colaboradores reciben por un mes de trabajo, cabe mencionar que aparte de esto es importante dar a los trabajadores incentivos, para que mejoren su rendimiento, para que estén motivados, además de otorgarles las prestaciones y vacaciones impuestas por la ley.

Existen diversos métodos para la evaluación de puestos como lo es: la jerarquización de puestos, graduación de puestos, comparación de factores.

Los métodos de las categorías predeterminadas y de factores se dividen en el método de escalas por grados predeterminados constituye un método de jerarquización simple y también es conocido como el método de jerarquización simultánea, en este, una vez que se tiene la estructura organizacional se definen los grados de puestos que tengan características en común y que se pueden colocar en una escala o jerarquía que ya estaba establecida. Y el método de los factores diseñado por Eugene Benge en 1926 consiste en ordenar los puestos de una empresa en función de ciertos factores generales que fija un comité.

Los elementos necesarios para realizar una evaluación de puestos son: la aprobación de la alta dirección, análisis y descripciones de puestos, organigramas, y modelo de valuación.

El comité de valoración es una comisión o junta que tiene como fin planear, programar, coordinar la recolección de información, aprobar las descripciones de puestos, valorar y atender las reclamaciones que se presenten. En el comité de valoración deben estar representados los distintos sectores implicados en el sistema productivo de la empresa.

Respecto al análisis del contenido de los cargos hay dos tipos que coinciden con dos tipos de carreras profesionales, el cargo profesional y el cargo manager.

Como menciona (Apuquían, marzo 2015): “Está comprobado que un empleado motivado es mucho más productivo, asiste a su trabajo más contento, aprovecha mejor el tiempo, así como los recursos que se le asignan e invierte todo el esfuerzo para alcanzar las metas y objetivos de su puesto de trabajo.”

Considero que la motivación a los empleados es un punto de suma importancia ya que es una forma estratégica de que los empleados se puedan sentir capaces de sus desempeños para realizar bien su trabajo así, como también los ayuda a cumplir con sus objetivos o metas de trabajo.

La retención de los mejores empleados es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy. Las organizaciones no pueden permitir la fuga de

la gente importante, conseguir un equipo humano con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa es tarea primordial de las organizaciones que no quieran perder competitividad. La función de la motivación de los empleados es aumentar la eficacia y la flexibilidad, los motivados son aquellos que consideran que su trabajo les ayuda a alcanzar sus metas importantes, para muchos la mayor motivación es el dinero, pero esta no es la única manera de motivar al empleado.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍN REYES PONCE (2011). Administración de personal de sueldos y salarios. LIMUSA.
- Varela Juárez, Ricardo A. (2010). Administración de la compensación. Sueldos y salarios y prestaciones. PEARSON.
- Varela, Ricardo. (2011). Administración de la compensación. Sueldos y salarios y prestaciones. PEARSON.
- Javier Martínez Gutiérrez. (2019). El ABC fiscal de los sueldos y salarios. ISEF.
- Pérez Chávez. (2018). Sueldos y salarios personas físicas. TAX EDITORES UNIDOS, S.A. DE C.V.