



Nombre del alumno: Amayrani Lisbeth López Ancheita.

Nombre del profesor: Julio Cesar Méndez Gómez.

Nombre del trabajo: Ensayo "Evaluación y clasificación de cargos".

Materia: Sueldos y Salarios.

Grado: 5º cuatrimestre.

Grupo: Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 23 de enero de 2022.

UNIDAD I

ENSAYO

INTRODUCCIÓN

En el presente ensayo abordara lo que es la clasificación, análisis y descripción de puestos, evaluación de cargos, valoración de cargos y servicios de apoyo personal al personal, que estos temas comprenden una serie de procedimientos para reunir y analizar la información sobre su contenido, las tareas a realizar, los requerimientos específicos, el contexto en que las tareas son efectuadas y que tipo de personas deben contratarse para esa posición.

Uno de los principales objetivos de este ensayo es comprender la importancia de cada una de estas características que deben cumplir el departamento de recursos humanos dentro de cualquier empresa.

DESARROLLO

[EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS.]

¿Qué es la evaluación y clasificación de cargo?

“La evaluación de puestos, es una técnica que consiste en un conjunto de procedimientos sistemáticos para determinar el valor relativo de cada puesto.” (2023, pp. 10-11)

La evaluación de impuestos, Se tiene en cuenta las responsabilidades, habilidades, esfuerzos y las condiciones de trabajo; el objetivo de la evaluación de puestos es decidir el nivel de las remuneraciones. Es recomendable que la evaluación sea realizada por personal con capacitación especial, que recibe el nombre de analista de puestos; cuando se emplea un grupo de personas (gerentes) o especialistas, el grupo recibe el nombre de comité de valuación de puestos.

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

“Requisitos de estilo Algunos autores opinan que la descripción de puestos debe redactarse en el inicio de cada oración con un verbo en infinitivo que indique acción, después se anota el sujeto y luego el complemento; pero esta estructura difiere de la que se acostumbra en español.” (2023, pp. 11-15)

Lo importante es que las palabras transmitan con claridad el mensaje que se desea dar. En general, los requisitos de estilo para redactar una descripción de puesto son los siguientes:

Claridad El uso de términos ambiguos, esto es, que pueden entenderse en dos o más sentidos, da lugar a confusiones. Por ello deben excluirse términos tales como “asistir”, “verificar”, etcétera. **Sencillez** También debe emplearse un lenguaje accesible. Esto no excluye el empleo de tecnicismos que son de uso común en la empresa.

Concepto de sueldo y la importancia

“El concepto de sueldo se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo.” (2023, pp. 15-18)

Generalmente, este elemento es la parte más significativa de los pagos, en efectivo y periódicos, que el empleado recibe, por lo que resulta fundamental que la empresa tenga elementos técnicos para determinar el nivel de sueldos de su personal, entre otros motivos porque el mismo es el que le permite atraer, conservar y motivar con eficacia al personal que exige el negocio de la empresa. Cabe mencionar que, al menos en teoría, con el sueldo normalmente se está reconociendo el desempeño que las personas ya han demostrado; es decir, el desempeño pasado.

Métodos de la evaluación de cargos

“La valuación de cargos es un sistema metodológico para determinar la importancia que reviste cada puesto en relación con los demás dentro de la organización. A su vez, esta ordenación tiene

importancia relativa con respecto a los objetivos finales de la organización y mantiene una relación directa con ellos.” (2023, pp. 18-21)

La valuación de puestos tiene como principal finalidad la de lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores. La necesidad que una empresa tiene de jerarquizar los puestos, es decir, de determinar en forma más o menos precisa la importancia de cada trabajo en relación con los demás, constituye un principio general de la administración. Además, la valuación de puestos ayuda a combatir ciertos problemas, tales como el desconocimiento de la importancia de cada puesto y la fijación de salarios por medio de cálculos empíricos; contribuye también a reducir las preferencias individuales de la gerencia hacia ciertos puestos o personas, a reducir el proteccionismo que eventualmente ejercen los sindicatos sobre ciertos trabajadores, a evitar la fuga imperceptible de obligaciones de algunos puestos y a reducir los desequilibrios en las cargas de trabajo producidos por diversas razones.

Método de la jerarquización

“El método también llamado método de comparación simple, consiste en listar los puestos ya sea por orden creciente o decreciente con base en algún criterio de comparación. También se conoce como comparación puesto a puesto, porque cada uno se compara con los demás en función del criterio escogido como referencia básica; no existen muchos detalles del análisis de cargos y pueden ejecutarse con mucha rapidez y con un mínimo de costo en tiempo, energía y recurso.” (2023, pp. 21-22)

Consiste en la comparación y en la clasificación de los cargos, según su importancia, ya sea en orden creciente o decreciente, “desde el punto de vista administrativo, el método de jerarquización de cargos es probablemente el más simple para aplicar, ya que no existen muchos detalles del análisis de cargos y puede ejecutarse con relativa rapidez y con un mínimo de costo de tiempo, energía y recurso. El método proporciona una base aceptable para la discusión y negociación.

Es un método no analítico, en el que los cargos no son detallados en sus elementos, componentes y requisitos, para una cuidadosa evaluación y

comparación. Es un método no cuantitativo, porque no da ninguna indicación de grado de diferencia entre los cargos, sino que simplemente indica si un cargo requiere, más o menos, de un individuo, tal como su nombre indica, este método produce un orden de jerarquización de cargos.

Métodos de las categorías predeterminadas y de factores

“El método de escalas por Grados Predeterminados constituye una variante del método de jerarquización simple y se podría llamar método de jerarquización simultánea; una vez definida la estructura organizacional se definen los grados de puestos que tengan características en común y que se puedan colocar en una escala o jerarquía previamente establecida.” (2023, pp. 22-26)

Es conveniente establecer un puesto de referencia para cada grado, para así facilitar el proceso de comparación. Los criterios para la selección de los puestos de referencia son exactamente iguales a los expuestos antes en el caso del método de jerarquización.

Su objeto es crear un medio práctico para clasificar todos los puestos de una organización con base en las definiciones de los grados. Esta tarea suele ser atribución de una comisión de valuación de puestos y los resultados se obtienen por medio del consenso de sus miembros.

Elementos necesarios para realizar una evaluación de puestos

“Los impuestos son una parte sustancial (o más bien la más importante) de los ingresos públicos. Sin embargo, antes de dar una definición sobre los impuestos hay que aclarar la diferencia entre los conceptos de ingreso público, contribución e impuesto. Cuando nos referimos a ingresos públicos estamos haciendo referencia a todas las percepciones del Estado, pudiendo ser éstas tanto en efectivo como en especie o servicios.” (2023, pp. 26-27)

Los impuestos son una parte sustancial de los ingresos públicos. Sin embargo, antes de dar una definición sobre los impuestos hay que aclarar la diferencia entre los conceptos de ingreso público, contribución e impuesto. Los impuestos son una contribución (pago) en dinero o en especie, de carácter obligatorio, con la que cooperamos para fortalecer la economía del país.

Comité de evaluación de cargos.

“En este sentido, ¿Qué es un comité de valoración de cargos? 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.” (2023, pp. 27-29)

En el comité de valoración deben estar representados los distintos sectores implicados en el sistema productivo de la empresa. Si se decide realizar la encuesta salarial por cuenta de la organización, será importante determinar que quienes formen el comité estén realmente familiarizados con los puestos de la organización, pues éste se encargará de analizar la información, además de vigilar que se lleve a cabo el proceso conforme a lo planeado.

Clasificación de cargos

“Existen fundamentalmente dos clasificaciones de los impuestos. La primera de ellas los clasifica en directos e indirectos. De acuerdo al criterio administrativo los impuestos directos son aquellos que gravan al ingreso, la riqueza, el capital o el patrimonio y que afectan en forma directa al sujeto del impuesto, por lo tanto, no es posible que se presente el fenómeno de la traslación. De acuerdo al criterio de la repercusión, el legislador se propone alcanzar al verdadero contribuyente suprimiendo a todo tipo de intermediarios entre el pagador y el fisco.” (2023, pp. 29-31)

Es el conjunto de procesos articulados y concatenados que la gerencia de recursos humanos, desarrollado con el propósito de ordenar los cargos en atención a su importancia organizativa, posición que ocupan, funciones y responsabilidades que le corresponden.

Clasificar es integrar puestos de valoración similar (independiente de su denominación) en grupos ocupacionales, para darles un tratamiento igual para el ingreso y desarrollo de la carrera.

La motivación en el trabajo y el papel de la compensación

“La importancia de la compensación para el trabajador Para la mayoría de las personas, el pago tiene un efecto directo en el nivel de vida, en el estatus dentro de su comunidad y, por supuesto, dentro de su grupo de trabajo.” (2023, pp. 31)

Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto y su rendimiento, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago. Existen muchos otros factores personales que también afectan la percepción de un individuo sobre lo que es justo en cuanto a su sueldo.

Teorías motivacionales respecto al incentivo

“• Teorías de la compensación A continuación analizaremos diferentes teorías del comportamiento y cómo pretenden explicar el fenómeno del pago como motivador. • Teoría del intercambio se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades. La buena voluntad del empleado de hacer estas contribuciones depende de la forma favorable en que perciba su contribución en relación con la recompensa que recibe. • Práctica de la teoría del intercambio La mayoría de las relaciones entre individuos se realizan por medio de intercambios, ya sea de mercancías, satisfactores, etcétera. Todo servicio o mercancía es producto del trabajo. • Teoría de la equidad se define como una proporción entre lo que el individuo aporta al trabajo y las recompensas que recibe en comparación con las que reciben otros por aportaciones semejantes (Robbins, 1997).” (2023, pp. 31-33)

El primero corresponde a los artesanos, a quienes define como obreros que actúan sobre la materia desnuda que transforman y que están en relación con cosas sometidas únicamente a la pura necesidad. No conocen más que las leyes de la naturaleza, que son leyes que no admiten excepción.

El segundo tipo corresponde a los vendedores, abogados, políticos, sacerdotes y profesores, quienes actúan sobre los hombres que intentan persuadir, por lo que están en relación con otras voluntades sometidas únicamente a su libertad. Su quehacer está de terminado; se trata de la opinión. No conocen otras reglas que las de la costumbre, los usos y la cortesía, las cuales sufren siempre miles de excepciones.

Según la teoría de la equidad, las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben en proporción con el esfuerzo que realizan. En el lugar de trabajo, la recompensa por un esfuerzo se traduce en dinero. La gente compara lo que se le paga por su trabajo con lo que otros perciben por el suyo en situaciones semejantes.

El dinero como incentivo

“Sin duda alguna, el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. En primer lugar, porque no se dispone de dinero en cantidades ilimitadas. Un principio de la economía dice que “los recursos siempre serán menores a las necesidades.” (2023, pp. 33-34)

Muy poco es lo que se sabe sobre lo que significa el dinero para la gente y sobre su relación con el desempeño efectivo. Sorprendentemente, sabemos muy poco sobre cómo el dinero interactúa con otros factores o cómo actúa en forma individual, afectando la conducta del trabajo.

Abunda la especulación y las modas de compensaciones; hay gran escasez de estudios de investigación encauzados a responder preguntas fundamentales sobre el papel que desempeña el dinero en la motivación humana.

Un reforzador condicionado general, pues a menudo se le asocia con satisfactores de necesidades básicas, como la comida y la bebida. En consecuencia, podríamos acabar por generalizar la relación, ya que el dinero se considera un medio de satisfacer necesidades, es decir, como uno de los llamados reforzadores secundarios.

CONCLUSIÓN

He llegado a la conclusión que la clasificación, análisis y descripción de puestos, evaluación de cargos, valoración de cargos y servicios de apoyo al personal es el de definir de una manera clara y sencilla la tarea que se van a realizar en un determinado puesto y los factores que son necesarios para llevarlas a cabo con éxito. E llegado a comprender su importancia, que debería considerarse como un método fundamental y básico para cualquier organización, sin embargo, aun seguimos viendo como es considerado como un método fundamental y básico para cualquier organización, sin embargo, aun seguimos viendo como es considerado como un procedimiento “no importante”, o al menos “no tan necesario”, como otras herramientas utilizadas.

Así como cada uno de los subtemas tiene mucha importancia dentro de una empresa y llevarlos de una manera correcta ayuda a tener un buen desarrollo de los recursos humanos que laboran en las organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- 1. Libro (2023). LC-LAE506. Lugar de publicación: UDS Sueldos y salarios.**