

NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE LUIS RAMOS GOMEZ

### logo marac de aguaNOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR MENDEZ

CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MATERIA: SUELDOS Y SALARIOS

CUATRIMESTRE: 5

NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO

FECHA DE ENTREGA: 23/01/2023

EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGO

Que es la evaluación y clasificación de cargo

Se le conoce como evaluación de puestos ya que consiste en un conjunto de procesos sistemáticos para de esta manera determinar el valor de cada puesto teniendo en cuenta lo que bien son las responsabilidades, habilidades como de igual manera las condiciones de trabajo, mayormente este tipo de evaluación lo hace el analista de puestos o en dado caso el gerente

Clasificación de puestos

Se analizan, evalúan y ordenan en forma sistemática los diferentes tipos de tareas que se realizan en una determinada institución

Administración de remuneraciones La administración de los salarios es la parte de administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe dicho empleado

El componente fijo debe representar un porcentaje de la remuneración total alto para que la organización pueda aplicar una política de primas plenamente flexible, Remuneración fija Es aquella que se encuentra integrada por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o mes en cantidad

Mérito: Puede entenderse como mérito al resultado de las buenas acciones de una persona. El mérito, en este sentido, convierte al sujeto en digno de aprecio

Equidad interna: Es la percepción que tiene el individuo sobre la justicia de las retribuciones de los distintos puestos de una misma organización comparadas con las funciones y responsabilidades de los mismos, la equidad interna es el equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones

Equidad externa Sólo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado

Competitividad externa

el nivel de compensación al personal que debe establecer una empresa depende, en buena medida, de las características del sector económico en que compite y de la disponibilidad del tipo de personal directivo, gerencial, empleados y trabajadores

Encuesta de remuneraciones

Este método consiste en recabar información en relación con el nivel de remuneraciones acorde con las tendencias económicas de una región para establecer una política de salarios dentro de la organización

Beneficios sociales

Los beneficios sociales son prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables, ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros

Política de beneficio

Las políticas de beneficios son las que permiten que las empresas puedan optimizar la gestión de recursos humanos, ayudan a evitar la fuga del personal valioso y a optimizar los resultados de sus negocios

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

Concisión: Debe emplearse el menor número posible de palabras, porque esto favorece también la claridad

Precisión Es quizá la cualidad principal. Deben excluirse en lo posible los términos vagos que pueden entenderse con diversa amplitud por quienes usen las descripciones, tales como: poco, mucho, frecuente, largo, de gran responsabilidad

Viveza: Debe procurarse, en lo posible, hacer una descripción viva y no una lista de tonos grises

Formas escritas

Existen dos principales:

La descripción libre y La lista verificable

En la descripción libre

El analista no tiene que sujetarse a un modelo determinado para consignar los hechos, teniendo la ventaja de que puede adaptarse mejor a las condiciones de cada puesto la lista verificable consiste en una forma impresa que tiene ya especificada la información que se pretende investigar

Concepto de sueldo y la importancia

se utiliza para especificar la cantidad mensual en efectivo que los empleados reciben sobre la base de un mes de trabajo, El concepto de incentivo se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos que se conceden por alcanzar cierto nivel de productividad

Estimular niveles superiores de desempeño del personal

o sistema que permita crear un clima de equidad interna en la organización, el cual considere un nivel de compensación que resulte competitivo en el mercado laboral; que incluya un paquete de compensación acorde con la composición del paquete promedio sueldo, incentivos y prestaciones

Una empresa tiene la posibilidad de elegir entre diversas maneras de generar su negocio; por ejemplo, una compañía fabricante de ropa opta por diseñar, producir y comercializar sus prendas directamente con el consumidor final, en tanto que otra prefiere diseñar sus productos, darlos a fabricar a maquiladores y comercializarlos por medio de mayoristas; resulta evidente que aun cuando ambas participan en el mismo sector económico y pueden incluso ser competidoras cercanas, cada una escogió una manera diferente de hacer su negocio, puestos y atributos o perfil humano se requieren para lograr con eficacia los resultados previstos en su estrategia de negocio

Métodos de la evaluación de cargos

Es un sistema metodológico para determinar la importancia que reviste cada puesto en relación con los demás dentro de la organización, en el proceso de evaluación es conveniente considerar la importancia relativa que cada puesto guarda con respecto a los demás dentro de la organización

Métodos para la evaluación de puestos

Jerarquización de puestos: Los especialistas verifican la información procedente del análisis de puestos. Cada puesto se integra en una escala subjetiva, de acuerdo con su importancia relativa en comparación con los otros

Graduación de puestos: la graduación o clasificación de puestos es un método algo más completo, aunque tampoco muy preciso. Consiste en asignar a cada puesto un grado. Es decir se ubican los puestos en niveles o clases

Comparación de factores: este método requiere que el comité de evaluación de puestos compare los componentes esenciales de cada puesto. Los componentes esenciales son los factores comunes a todos los puestos en evaluación, por ejemplo: el grado de responsabilidad, capacitación, esfuerzo mental, esfuerzo físico y condiciones laborales

Método de la Jerarquización

El método de comparación simple, consiste en listar los puestos ya sea por orden creciente o decreciente con base en algún criterio de comparación, Consiste en la comparación y en la clasificación de los cargos, según su importancia, ya sea en orden creciente o decreciente

Se considera tres pasos para llevar a cabo este método:

El primer paso de este método es la descripción y el análisis de cargo. Cualquiera que sea el método de análisis, la información sobre los cargos se debe montar y registrar en un formato estandarizado y ajustado al criterio

El segundo paso es la definición de comparación. Se definen los límites superiores (Ls) e inferiores (Li) del criterio elegido en la organización. Si el criterio fuese la complejidad, los límites deberán indicar el cargo más complejo

El tercer paso es la comparación de todos los cargos con el criterio elegido y la jerarquización en una lista elaborada con base en dicho criterio, Es aquella que comienza con la identificación de los cargos clave o “cargos de referencia. Un cargo de referencia es aquel que sirve de referencia, patrón o punto de localización a todos los demás cargos para compararlos desde todos los puntos de vista

Los cargos de referencia servirán para:

Seleccionar los factores de valuación

Poner los factores de evaluación

Definir el número y naturaleza de los grados

Establecer la relación existente entre los grados de cada factor

Una comprensión y aceptación amplia requieren considerablemente participación de los administradores cuyos subordinados se ven afectados por otro lado los comités son caros y algunas veces difíciles de manejar

El método de jerarquización utiliza un factor compensable global que refleja el contenido total de responsabilidad o valor del puesto para los fines de la empresa

Métodos de las categorías predeterminadas y de factores

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

La valuación de puestos a través del método de comparación de factores determina un valor conforme el análisis de los factores, realizando un ordenamiento de menor a mayor de acuerdo con la importancia que establece en la organización y en el mismo puesto

Elementos necesarios para realizar una evaluación de puestos

Aprobación de la alta dirección Debe existir un alto grado de convencimiento de la alta dirección para iniciar un trab jo de este tipo. En la medida en que los directivos de la organización sean partidarios de realizar el proyecto, la elaboración e implantación de éste tendrán grandes posibilidades de éxito

Análisis y descripciones de puestos Ya que, con estos instrumentos, el comité de valuación fijará su valor. Es importante subrayar el hecho de que, antes de hacer los análisis y descripciones de los puestos, debe haberse seleccionado juiciosamente el modelo de valuación que se va a emplear en el proceso

Organigramas Este tercer elemento es de gran importancia para una valuación de puestos porque permitirá tener a la mano en forma gráfica las líneas de reporte funcionales; esto evitará discordancias entre las valuaciones

Modelo de valuación En este punto nos referiremos al modelo que la organización ha seleccionado para llevar a cabo la valuación de puestos

Comité de evaluación de cargos

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

Aspectos importantes: la relevancia de la información, que hace la esencia de la encuesta, y la naturaleza cooperativa de la misma, que no puede verse comprometida con la menor duda

El comité de evaluación de cargos tiene dos objetivos:

Objetivo técnico.

El comité se constituye con los elementos de las diversas áreas de la organización más familiarizados con los cargos que serán evaluados, lo cual garantiza el equilibrio y la uniformidad

Objetivo político

Al contar con la participación de elementos pertenecientes a todas las áreas de la organización, las evaluaciones se aceptarán sin restricciones

La política salarial también debe indemnizar los aumentos del mayor nivel de vida de manera equitativa para los empleados, de este modo, en la medida que avanzan los costos de los bienes y servicios

Clasificación de cargos

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 las cuales le deben de corresponder

El Manual Descriptivo de Cargos es un documento que recopila el compendio de los cargos vigentes en la Defensoría del Pueblo, clasificados por grupos ocupacionales, así como la información de cada una de las características específicas y los factores que componen

Objetivos

Dotar a las diferentes dependencias de un instrumento técnico administrativo que contenga el compendio de los cargos de carrera y de jefatura del personal administrativo, defensoría, profesional y obrero

Proveer información sistemática y real que contribuya a determinar el valor relativo de los cargos y su ubicación en la escala de sueldos y salarios.

Proporcionar a los niveles supervisarías un patrón de medida uniforme, para asegurar un alto grado de objetividad en la evaluación de los cargos y del personal bajo su responsabilidad.

Proporcionar a las unidades responsables de la gestión de recursos humanos un instrumento idóneo que pueda ser utilizado para:

La selección, adiestramiento, evaluación del personal.

El desarrollo de programas de clasificación y remuneraciones.

La aplicación y manejo de planes y programas de beneficios salariales.

El estudio de la seguridad e higiene y salud ocupacional.

El desarrollo de programas de auditorías de recursos humanos.

El establecimiento de programas de calidad, productividad y desarrollo organizacional.

Elementos descriptivos del cargo

Autonomía decisional: libertad para aplicar, seleccionar o modificar los procedimientos,

Métodos y procesos de trabajo.

Comunicación: frecuencia de contactos internos y externos que el cargo exige

Confidencialidad: tipo de información (de uso restringido o no) que se maneja o trasmite en el cargo

Supervisión requerida: forma de supervisión que recibe el ocupante del cargo.

Responsabilidad: grado en que los insumos generados por el cargo afectan los resultados alcanzados en la institución.

Requisitos exigidos: indican las especificaciones o perfil del ocupante del cargo

(Educación, experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas).

Dentro de estas áreas, las descripciones de cargos se agrupan a su vez en seis (6) categorías

De cargos, según el nivel de funciones que se desempeñen:

Directivos: Responsables de las áreas administrativas y defensorías.

Asistentes: Apoyo secretarial, administrativo y contable.

Técnicos: Apoyo a la categoría de profesionales.

Profesionales: Diseño y ejecución de sistemas y procedimientos técnicos, legales y

Administrativos. Defensoría: Promoción, defensa y vigilancia de los Derechos Humanos y los Servicios Públicos. Obreros: Apoyo en las áreas administrativas, de servicios y mantenimiento, transporte, mensajería, entre otras. Elección del tipo de cargo: De acuerdo con el análisis del contenido de los cargos, se han identificado dos tipos de cargos, que coinciden con dos tipos diferentes de carreras profesionales: Profesional: cargos caracterizados por centrarse en competencias especializadas; un cargo Professional se caracteriza porque tiene la responsabilidad de alcanzar un resultado mediante un saber hacer técnico-científico y/o específico de una o más áreas de competencia

Manager: cargos caracterizados por centrarse en controlar aspectos de planificación, gestión de personal y gestión económica

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

Hay evidencia de que el pago y su papel tienen un significado distinto para diferentes grupos de la población

La motivación Cuando un administrador acepta fungir como supervisor, está de acuerdo en luchar por lograr metas trabajando en colaboración con superiores, subalternos y compañeros de trabajo

Una de las formas en la que se logra la motivación en los trabajadores es a través de incentivos

Cuando el individuo ve la oportunidad de lograr lo que para él es importante para satisfacer sus necesidades, se ve atraído por dicha oportunidad

Teorías motivacionales respecto al incentivo

Teorías de la compensación

Teoría del intercambio Intercambio se refiere a la recompensa que el empleado recibe a cambio de sus contribuciones de tiempo, esfuerzo y habilidades

Práctica de la teoría del intercambio La mayoría de las relaciones entre individuos se realizan por medio de intercambios, ya sea de mercancías, satisfactores

El método numero 1 es correspondiente a los artesanos, a quienes define como obreros que actúan sobre la materia que transforman y que están en relación con cosas sometidas únicamente a la pura necesidad

El método número 2 se basa en 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

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 (

Las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben en proporción con el esfuerzo que realizan, en toda situación laboral, evaluamos el esfuerzo que ponemos en nuestras labores y los resultados o recompensas que recibimos a cambio

Teoría de la expectativa

El concepto de expectativa parte de los trabajos de Lewin y Tolman. Expectativa es la valoración subjetiva de la posibilidad de alcanzar un objetivo particular

Teoría de la expectativa de X valor

Esta teoría, desarrollada por Víctor Vroom, parte del concepto de expectativa, que es sinónimo de la expectativa de resultado, que se define como la creencia de que una conducta particular producirá un resultado particular

El dinero como incentivo

El dinero puede ser:

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

Un incentivo condicionado, ya que comúnmente se le asocia con otros incentivos básicos. El resultado es que acabemos generalizando la relación y aceptándolo como incentivo

Un reductor de la ansiedad. La mayoría de nosotros sentimos ansiedad cuando no tenemos dinero

Un factor de higiene o de mantenimiento. Una teoría generalizada de lo que motiva a la gente a trabajar dice que en el trabajo hay ciertos rasgos, como la autonomía y la responsabilidad de la persona