

**INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE SAN ANDRES TUXTLA,
VER**

CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

DOCENTE: RODOLFO OLVERA AVENDAÑO

ALUMNA: SAYURY MARTINEZ CAGAL

UNIDAD 1

FECHA: 28/06/2023

SAN ANDRES TUXTLA, VER

1. Investigar el concepto y utilidad de la valuación de puestos.

Concepto: es un sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal.

Importancia: si se cuenta con un sistema de valuación bien definido el cual nos permita identificar las funciones de los puestos de acuerdo con su valor e imposición dentro de la organización, lograremos mantener la equidad interna, así como la competitividad externa a través de una buena administración de sueldos y salarios.

Propósitos generales de la valuación de puestos:

- Proporcionar información sistematizada para determinar el valor relativo de los puestos
- Fijar las bases para la administración de sueldos y salarios.
- Establecer una estructura de salarios comparables con las que existen en el mercado de trabajo.
- Controlar adecuadamente los costos relativos al personal.
- Establecer las bases para negociaciones con el sindicato.
- Realizar la revisión periódica de salarios.
- Establecer principios y políticas claras y precisas para otorgar una paga justa y equitativa al personal.
- Ayudar a la selección, promoción y transferencia de personal y a los programas de capacitación.
- Reducir insatisfacción, quejas y rotación de personal, aumentando así la moral del trabajo de aquel, así como mejorar las relaciones entre la organización y el trabajador. Integrar los nuevos puestos en relación con los antiguos.
- Actualización de los requerimientos de los puestos, pues estos cambian con el tiempo e inciden en las modificaciones en los salarios.
- Asegurar consistencia cuando se conceden aumentos en los salarios, con respecto al tipo, cantidad, frecuencia y fecha de concesión.

2. Investigar la necesidad legal, social y económica de la valuación de puestos.

La valuación de puestos nos permite retribuir justamente a nuestros colaboradores por lo tanto es de vital importancia realizarla y así mantener a este con un salario de acuerdo con las obligaciones y la carga de trabajo que realiza.

Para realizar la valuación debemos conocer los fundamentos legales tanto del trabajador como del salario; a continuación, presentamos los artículos que contienen esta información.

Art. 82. LFT Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Art. 8. LFT Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Art. 85 LFT El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Art. 86 LFT A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Art. 123 fracción VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

El salario también tiene una necesidad social ya que cuando retribuimos justamente a nuestros trabajadores fomentamos un buen ambiente de trabajo.

Y su necesidad económica es la de satisfacer las necesidades básicas de los individuos comida, salud, vivienda incluyendo su entretenimiento.

3. Elaborar un cuadro comparativo de los métodos de valuación de puestos.

| METODOS NO CUANTITATIVOS | METODOS CUANTITATIVOS |
|---|--|
| <p>Ranking o comparación de puestos: es la forma más simple de evaluación de puestos. En este método se ve cada puesto como un todo que se compara con otros puestos de la organización y esta comparación continúa hasta que todos han sido clasificados. Se clasifican los puestos de acuerdo con su importancia.</p> | <p>Por puntos: 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.</p> |
| <p>El “método de gradación”: Bajo este método, los grados de trabajo o las clases son establecidos por un organismo o comité autorizado para este propósito. Un grado o clasificación de puestos se define como un grupo de trabajos diferentes de dificultad similar o que requieren habilidades similares para realizarlos. Los grados del trabajo se determinan sobre la base de la información derivada del análisis de los puestos.</p> | <p>Comparación de factores: Es una combinación de los dos últimos métodos, el de clasificación y evaluación por puntos; califica los puestos mediante la comparación de ellos y analiza los puestos por factores comparables. Aunque este método no va sumando puntos, sí considera factores a los que se les dará mayor o menor valor de acuerdo con los criterios establecidos por un comité. Este sistema se utiliza generalmente para evaluar los puestos staff, profesionales y gerenciales.</p> |

4. Investigar que es la encuesta salarial.

Las encuestas de salarios son cuestionarios que las empresas, las agencias de empleos u otras organizaciones interesadas realizan para conocer la remuneración de los profesionales con puestos de trabajo específicos.

¿Para qué sirve una encuesta salarial?

Entre los objetivos de una encuesta salarial se encuentran los siguientes:

- Evitar costos excesivos derivados de la (incorrecta) remuneración de los empleados
- Fomentar la satisfacción de estos, pues estarían recibiendo salarios más justos gracias a una mejor estrategia de compensaciones
- Mantener a la empresa competitiva frente a otras en la misma región y de la misma industria
- Las agencias de empleo pueden ayudar a los profesionales a saber cómo cotizarse en el mercado laboral.

5. Investigar un caso práctico de valuación de puestos en una empresa.

SE ENCUENTRA EN EL OTRO ARCHIVO