

**Nombre del alumno:**

Juan Carlos Ventura Cortez.

**Carrera:**

Liicenciatura en Administracion.

**Materia:**

Administracion de Sueldos, Salarios y Prestaciones.

**Unidad: 2**

### Descripcion y Valuacion de Puestos.

**Actividad:**

Cuadro SQA.

**Docente/Instructor:**

Mtro. Felipe de Jesus Saldaña Guillen.

Ejercicio:

descripción y valuación de puestos

De acuerdo a tus conocimientos adquiridos a lo largo de tu carrera hasta el momento desarrolla las dos primeras columnas “Qué sé y qué quiero saber”

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ¿QUÉ SÉ? | ¿QUÉ QUIERO SABER? | ¿QUÉ APRENDÍ? |
| Es un sistema técnico que sirve para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, con la finalidad de lograr la correcta organización y remuneración del personal.  Determinar la correcta jerarquización de los cada uno de los puestos, favorece la organización, la determinación de responsabilidades y la aumenta la eficiencia de las empresas.  El área de Recursos Humanos establece líneas de acción a través de procesos, lineamientos y mediante un adecuado sistema de información que debe integrar exitosamente todas las funciones de la misma.  La valuación de puestos determina un valor justo a cada puesto y asegura la equidad interna en las organizaciones, todo esto con la finalidad  de ofrecer un sueldo acorde con las responsabilidades y perfil de cada puesto.  Su importancia es fundamental, ya que nos ayuda a mantener la equidad entre los puestos y analizar detalladamente cada uno de los factores que forman el puesto, para asignarles un valor y determinar una remuneración adecuada.  Es una de las herramientas fundamentales para definir la remuneración fija de un puesto.  Crea motivación en el personal, al proporcionar un valor justo y equitativo a cada uno de los puestos.  Ofrece datos cuantitativos definidos para poder establecer un tabulador de sueldos y salarios.  Busca con base en el valor proporcionado en el puesto, atraer y retener al capital humano en la organización.  Sirve para atraer el mejor capital humano.  Retiene al capital humano que ya está dentro de la organización.  Crea un ambiente de confianza mutua entre empleador y empleado dentro de la organización. | ¿Cómo puedo determinar un salario justo para el empleado según su experiencia laboral?  ¿Cuántos niveles de responsabilidad existen en mi organización?  ¿Cómo puedo motivar a el empleado para que se sienta como parte de la empresa desde el primer día?  ¿Cómo puedo premiar a mis empleados, según sus logros?  ¿Existe algún tabulador predeterminado para cada función?  ¿Cómo determino que un empleado sea de confianza y no sindicalizado? | **¿Por qué se debe valorar un puesto?**  Porque que cada puesto es importante para el cumplimiento de las metas de la empresa por más mínima que sea la responsabilidad no deja de ser parte esencial de la empresa.  **¿Cuáles son los criterios que se valoran en un puesto?**  - Experiencia  - Capacidades  - Atributos personales  - Conocimientos  -Habilidades necesarias para el  desarrollo de su puesto.  **¿Por qué es importante diferenciar las categorías de los puestos en la organización?**  Por qué se selecciona al empleado según sus aptitudes, es por eso que se deben de realizar evaluaciones para saber sus aptitudes y habilidades para determinar qué área es la más conveniente para el empleado y la empresa.  **¿Qué método de valuación o valoración de puestos te parece más adecuado? ¿Por qué?**  Para mi el mas adecuado es el método de puntos ya que nos enseña que tipo de posición y salario le toca a cada empleado de la empresa y sus posibles ascensos.  Con el uso de este método las empresas pueden velar por su recurso más importante que es el personal y como mantenerlo en función acorde con la visión y misión de la empresa.  En el podemos mejorar la competitividad de la empresa capacitando a nuestros empleados, ya que el método muestra las debilidades y fortaleza de los empleados en capacidad intelectual y eficiencia de trabajo.  De esta manera podemos lograr un crecimiento en posiciones y buenos sueldos o salarios.  **¿Cuáles son las ventajas de una valuación de puestos realizada por el método de puntos?**  Es el método más completo y exacto de evaluación de puestos.  El prejuicio y el juicio humano son minimizados, es decir, el sistema no puede ser manipulado fácilmente. |

**Conclusión**

Con base en lo aprendido a lo largo del curso considero una manera para motivar a un empleado para alcanzar sus metas, son los incentivos y ascensos.

Normalmente las empresas utilizan premios de puntualidad y eficiencia estos ayudan a que el empleado se vea beneficiado con un pago extra pero la empresa también se beneficia ya que mantiene su fuerza laboral completa y empeñada en ser mas productiva.

Esto ayuda de la siguiente manera:

1. El reconocimiento en el trabajo incrementa la productividad.
2. El reconocimiento a empleados mejora el compromiso.
3. Ayuda a evaluar el desempeño laboral.
4. Potencia la imagen corporativa.

Esto siempre depende del puesto y de las aptitudes de cada empleado, es por eso que la empresa debe contar con un área de recursos humanos bien organizada para saber las necesidades de sus empleados y así poder implementar los métodos que resulten mas atractivos para mantener la permanencia de la fuerza laboral.

**REFERENCIAS:**

Fernández, M. (1995). *[Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios](https://uvmonline.blackboard.com/bbcswebdav/pid-8814357-dt-content-rid-277702569_1/xid-277702569_1" \t "_blank)* [Archivo PDF]. Díaz de Santos. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Analisis-y-descripcion-puestos-de-trabajo.pdf>**, Capítulo 2. Análisis y descripción de puestos de trabajo: conceptos básicos. Páginas 51 a 60**

Martínez, I. (7 de febrero 2018). *Análisis Detallado de una descripción de Puesto real parte 1* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com>

Info G-talent. (11 de febrero de 2021). *RR.HH.: Método de valoración* [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com>

Montoya, G. (12 de agosto 2020). *Métodos de valuación de puestos* [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com>