



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

PROPUESTA DE VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS EN EL ÁREA OPERATIVA DE LA INSTITUCIÓN FINANCIERA BANCO DE MACHALA S.A.

Ronnie Rainiero

Hidalgo Stay

Asistente de Nómina Mapfre Atlas

Ingeniero Comercial – Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

rhidalgos@ulvr.edu.ec

Msc. Roberto Flores

Magister en Gerencia de Proyectos para el desarrollo – Escuela Superior Politécnica del Litoral “ESPOL”

rfloresm@ulvr.edu.ec

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ronnie Rainiero Hidalgo Stay y Roberto Flores (2018): “Propuesta de valoración y clasificación de puestos en el área operativa de la Institución Financiera Banco de Machala S.A.”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/puestos-area-operativa.html>

Resumen

El presente documento refleja el análisis y evaluación de los cargos que presenta el área de operaciones de la institución financiera Banco de Machala S.A. a través de la revisión del descriptivo de cada cargo y las funciones diaria desempeñadas por cada trabajador. Así mismo el efecto que tiene carga laboral con relación a la remuneración percibida sobre el desempeño en sus labores. Para llevar esto acabo se realizaron encuestas a una muestra de la población seleccionada, consultando su nivel de conocimiento de sus funciones o descriptivo de cargo; dentro de la encuesta también se consideró otros factores importantes que afecta al desempeño como lo son el clima laboral y ambiente de trabajo. Con los resultados obtenidos se llega a la conclusión que el personal que conoce sus funciones es muy poco y a su vez los empleados que conocen sus funciones consideran que el descriptivo se encuentra incompleto ya que desempeñan más labores de las especificadas; se debe realizar las correcciones en los descriptivos y en algunos casos la nivelación salarial necesaria.

Palabras claves: valoración de cargos, escala salarial, nivelación, descriptivo de cargo, recursos humanos.

Abstract

This document reflects the analysis and evaluation of the charges presented by the operations area of the financial institution Banco de Machala S.A. through the review of the descriptive of each position and the daily functions performed by each worker. Likewise, the effect that workload has in relation to the remuneration received on performance in their work. To carry this out, receive surveys to a sample of the selected population, consult their level of knowledge of their functions or descriptive load; Other important factors that affect performance, such as the work environment and the work environment, are also needed in the survey. With the results obtained, it is concluded that the personnel that know the functions is very small and, in turn, the employees who know the functions consider that the descriptive is incomplete and that it performs more jobs of the specifications; Corrections should be made in the descriptive and in some cases the necessary salary leveling.

Key words: valuation of loads, salary scale, leveling, descriptive of load, human resources.

INTRODUCCION

El Banco de Machala es una institución financiera de calificación AA+ cuya misión de la institución es: “brindar soluciones financieras de calidad a nuestros clientes, con responsabilidad social contribuyendo al crecimiento y desarrollo del país, con un equipo humano comprometido dentro de un buen ambiente laboral, para generar valores a los accionistas”. (Banco De Machala, 2017). Considerando la misión el Banco busca crear un buen ambiente laboral para que su equipo humano se comprometa con sus labores, de esta forma el propósito de este proyecto de titulación es generar el ambiente buscado por la institución financiera.

El departamento de Recursos Humanos no pertenece a la mayoría de los procesos de la cadena de servicios que una institución financiera ofrece, no obstante, los servicios que ofrece a los otros departamentos es muy importante para el buen desempeño y operación; sin un sistema de selección adecuado la empresa no tendría el personal capacitado para ejecutar; también ofrece productos como los perfiles de cargos, manuales de funciones, factores de riesgos, condiciones ambientales y entre otros.

El análisis de los cargos dentro de una empresa es muy importante ya que de esta forma se puede agilizar los sistemas de trabajo, ayuda a calificar de manera precisa a los colaboradores, asigna las responsabilidades detalladas y establece el perfil apropiado para cubrir la necesidad de la empresa, de esta forma los trabajadores pueden realizar su contribución física e intelectual en sus actividades a cambio de la compensación salarial y demás beneficios no monetarios como crecimiento, reconocimiento, poder e integración, los que aportan a su realización espiritual.

La valoración de cargos se convierte en necesidad para la empresa cuando se presentan problemáticas como inconformidad salarial, estancamiento desmotivación, duplicidad de funciones, entre otros que serán indicados y manejados en esta investigación.

El presente proyecto busca estudiar los factores antes mencionados, investigar sobre las distintas metodologías desarrolladas para implementar en una empresa.

PLANTEAMIENTO E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

El departamento de Recursos Humanos es parte fundamental de la administración de los trabajadores; partiendo desde el proceso de selección en donde se escogerá al personal

adecuado para la correcta ejecución de los distintos procesos establecidos previamente por la empresa; pero esto no se da a cabo si no se ejecuta una descripción de perfiles de cargos eficaz, la mayor parte del tiempo las empresas se encuentran con la dificultad al momento de seleccionar a un candidato ya que este no cumple con la experiencia, nivel académico o el valor agregado que la empresa busca.

De lo antes mencionado se puede resaltar tres aspectos vitales en el proceso de selección (experiencia laboral, conocimiento/instrucción, aporte o valor agregado); también nos encontramos que estos aspectos no son valorados y al momento de la selección solemos encontrarnos con inconformidad por parte del candidato frente a bajas remuneraciones versus las expectativas que tiene la empresa de la persona seleccionada.

En la actualidad dentro del área de operaciones del Institución Financiero Banco de Machala S.A. se puede observar inconformidad respecto a la remuneración percibida creando de esta forma un malestar, esto se refleja en la rotación del personal del área afectada, quejas constantes e inconformidad respecto a los valores recibidos. Se puede observar la existencia de remuneraciones que no tienen relación respecto a las responsabilidades desempeñadas.

Según el Código de Trabajo capítulo IV Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación (...) más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

En base a la disposición mencionada con anterioridad, es conveniente realizar una investigación para comprobar si el artículo 79 del código de trabajo se cumple dentro del área que presente mayor inconformidad respecto a la remuneración; de igual forma se busca realizar la regularización de sueldo (en caso de ser factible), brindando de este modo un alivio económico a los empleados para que de esta manera genere un ambiente de "reconocimiento" a sus funciones realizadas y conocimientos previamente adquiridos en base a una evaluación previa, motivando a un buen desempeño, y por ende disminuir las quejas de los clientes ayudando a mejorar la imagen de la institución.

La valoración de los cargos se ha vuelto de suma importancia para las empresas ya que al momento de desear cubrir una vacante es recomendable realizar un análisis profundo de las funciones que este cargo desempeñara y que estas sean el reflejo del perfil de búsqueda de personal.

Otros de los problemas con los que una empresa se puede encontrar son las metas y objetivos que exigen cumplir a sus trabajadores, pero no tienen un proceso de reconocimiento por el cumplimiento afectando a largo plazo la motivación de los empleados.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar un procedimiento para la valoración y clasificación de puestos en el área operativa, con la finalidad de establecer remuneraciones apropiadas acorde a sus funciones.

Objetivo Específicos

Analizar los puestos del área de operaciones y determinar cuáles son los cargos indispensables para el correcto funcionamiento de dicho departamento.

Identificar las funciones asignadas a cada cargo y determinar si la distribución de funciones en el área a estudiar es la adecuada.

Diseñar las nuevas funciones que realizarán los distintos cargos e implementar la nivelación de remuneración dependiendo de las tareas y responsabilidades a desempeñar por el cargo.

ALCANCE DEL TRABAJO

La investigación está dirigida al área operativa de la institución ya que atiende a los clientes y pueden transmitir a estos su descontento creando malestar.

DESARROLLO TEÓRICO

Podemos encontrar diferentes definiciones de lo que es el Salario, el Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse define el salario "como la remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral, también otra definición dada al salario es: como toda la retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo".

- Según I. Chiavenato, este define el Salario como: "Salario es el total de las percepciones económicas de las trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena".
- Según Strauss y Sayles, este define el Salario como: "Es un procedimiento sistemático para establecer una estructura de remuneración".

El reparto de la masa salarial, las tensiones y fenómenos que aparecen en torno a los salarios, tanto de tipo humano como económico, no deben ser algo imprevisto en las organizaciones. En las políticas del área de los RR.HH. tiene que aparecer definido el tratamiento que se debe dar a las retribuciones. Esta política y las acciones que de ella dimanen no son posibles, sin embargo, si antes de su elaboración no se conoce cuál es el valor que tiene cada puesto de trabajo de la organización. Los métodos y técnicas que nos van a ayudar en la tarea de conocer el valor de los puestos que existen en una organización se engloba dentro de lo que llamamos Valoración de Puestos de Trabajo.



Figura 1. Métodos de valoración

Métodos cualitativos

Que no descomponen al puesto en factores, ni determinan qué tan complejo es. Simplemente ordenan o clasifican los puestos tomándolos como un todo. Los métodos cualitativos son los siguientes:

- Métodos de jerarquización
- Métodos de Categorías predeterminadas o Clasificación por grados
- Método de puntos
- Método de comparación.

El método para usar será el de comparación de pareja:

- Comparar en parejas cada uno de los puestos.
- Si dentro de la pareja que se compara existe un cargo más complicado que otro se le otorga un punto al menos complicado.
- Por último, se realiza la sumatoria de todos los puntos obtenidos y se categorizan según los resultados.

Adicionalmente se realizaron encuestas para determinar el nivel de conocimiento de los cargos, así mismo concreta los requisitos mínimos y generales para establecer el perfil de los cargos evaluados.

RESULTADOS

Estas encuestas fueron enviadas a los correos de los participantes a través del aplicativo Google Forms; y el tiempo que utilizado para recolectar, tabular y agrupar la información fue de aproximadamente un mes y medio.

Según los resultados obtenidos en las encuestas como punto principal se puede mencionar el desconocimiento del descriptivo de cargo por parte de los colaboradores, también se debe considerar que la compañía tiene un bajo porcentaje de refuerzo de la información de los descriptivos hacia los trabajadores reforzando de esta forma los resultados obtenidos en la pregunta 1.

Otro punto que mencionar es la información obtenida sobre los ingresos mensuales ya que, en su mayoría rodea el sueldo básico unificado causando malestar en los trabajadores; para reafirmar esta información hay que considerar los resultados de la pregunta 12, donde el 85% de la muestra indica que realiza actividades que se encuentran fuera de su descriptivo de cargo ya que estas no se encuentran especificadas en el mismo.

Se debe tener en cuenta que otro motivo de descontento entre los trabajadores se debe al ambiente de trabajo y los riesgos de trabajo a los que se encuentran sometidos; lo cual afecta el desenvolvimiento y desempeño de las actividades de estos.

Entre las preguntas mas relevantes cabe recalcar las siguientes:



Figura 2 Nivel de conocimiento de funciones



Figura 3 Regularidad de refuerzo

CONCLUSIONES

Una vez culminado la investigación a través de encuestas y entrevistas he llegado a la resolución de que realmente se presentan inconvenientes por desconocimiento de la metodología de valoración de cargos lo cual repercute un bajo rendimiento en la productividad. La errónea definición de los descriptivos está ocasionando una desvalorización y sobrevalorización de cargos, lo que influye directamente en el cumplimiento esperado de las funciones. También pude concluir que el conocimiento de las funciones no es total en el área de operaciones, por lo que origina malestar con respecto al desempeño de sus tareas. Se puede confirmar que una de las razones de la rotación del personal se debe a la inconformidad con relación a la remuneración percibida en contraste a las funciones desempeñadas por los colaboradores. Se evidencia que los colaboradores del área de operación se entran expuestos a riesgos laborales los cuales podrían interferir con el rendimiento óptimo de los mismos; de igual forma por parte de los colaboradores se muestra que no poseen conocimiento sobre la responsabilidad que tienen sobre las herramientas otorgadas por la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, J. D. (2002). Dialnet. Obtenido de Perspectivas recientes en el estudio de la motivación: La teoría de la orientación de la meta.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=281679&info=resumen&idioma=ENG>
- Capacho, J. (2011). Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales - TIC. Medellín: ECOE.
- E., F. F. (2014). Organización de Empresas 4ta. Edición. MCGRAW HILL.
- Espinosa García J.A., G. O. (2010). Manual de Administración de ranchos pecuarios con base a uso de registros técnicos y económicos. Obtenido de Http://www.sagarpa.gob.mx/desarrollorural/asistenciacapacitacion/documents/centros%20de%20evaluacion/utes/pecuaria/manual_de_administracion_de_ranchos_ganaderos.pdf
- FAO. (2016). <http://www.fao.org>. Obtenido de <http://www.fao.org/americas/perspectivas/produccion-pecuaria/es/>
- Fernández Guevara J. M. (2010). La descripción y la valoración de cargos influye en el desarrollo de las funciones del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1629>
- Franklin E. (2014). Organización de Empresas 4ta. Edición. McGraw Hill. Recuperado el 29 de noviembre de 2013, de <http://www.skyscraperlife.com/latin-bar/34891-%BFcu%E1ntos-tlc-tiene-tu-pa%EDs-y-con-que-pa%EDses-3.html>
- Galicia, L. (2010). Manual Planificación y Gestión Recursos Humanos. Obtenido de http://www.bicgalicia.org/files/Manuais_Xestion/cast/PlanificacionEXestionRecursosHumanos_cas.pdf.
- Galicia, L. A. (2009). Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. México 5ta. Edición.: Trillas.
- Griffin, R. (2011). Administración. Cengage Learning Editores.
- Ibáñez, J. R. (1996). El estudio de los puestos de trabajo. Ediciones Diaz de Santos.
- Jiménez, D. P. (2007). Manual de Recursos Humanos- 3ra. Edición. Madrid: Esic.
- Ministerio Relaciones Laborales. (09 de 2013). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/2013-Acuerdo-139-Norma-T%C3%A9cnica-de-valoraci%C3%B3n-de-puestos-por-puntos-del-Nivel-Jer%C3%A1rquico-Superior.pdf>
- OECD. (2012). Perspectivas económicas de América Latina 2013 Políticas de pymes para el cambio estructural: Políticas de pymes para el cambio estructural. OECD Publishing.
- Oltra, V., Curós, P., Díaz, C., Rodríguez, J., Teba, R., & Tejero, J. (2011). Desarrollo del factor humano. Editorial UOC.