

Metodología de Valoración de cargos

Valores

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

Quién es Panamá en Salarios?

PES es la primera empresa panameña dedicada en la medición de Compensación y Beneficios de la empresa local.

Enfocados al desarrollo de estrategias generadoras de valor a través de información laboral accesible y actualizada utilizando tecnología disruptiva.

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

Nuestros Servicios



CONSULTORÍA ESPECIALIZADA

- PES maneja expertos en C&B con experiencia transnacional enfocados en colaborar a nuestros clientes con los diseños, ajustes o revisiones de sus estrategias de C&B.
- Consultoría de Valoración de cargos bajo Metodología ValorES.
- Análisis de carga de Productividad



PESLIVE2019

PLATAFORMA SALARIAL Y DE ESTADÍSTICA

- PESLIVE es la plataforma de información salarial, de beneficios y estadística más completo del mercado.
- Con información de mas de 308 empresas activas incrementando mensualmente.
- Plataforma interactiva con actualización de información mensual.
- Suscripción Anual



DOCENCIA

- Anualmente se desarrolla abierto al publico Certificación en Compensación y Beneficios (7 módulos).
- PES provee capacitaciones internas
- Maneja un amplio catálogo de temas relaciones a Compensación y Beneficios así como de estrategia.

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

Un levantamiento de Valoración de Puestos, es un instrumento técnico administrativo que tiene la finalidad de determinar el valor relativo de los puestos de trabajo a través de una metodología comparativa de valoración de tareas y responsabilidades en los distintos puestos de trabajo, para la determinación de un salario racional, que considere los principios de equidad de la empresa a evaluar, de una manera objetiva y que permita alcanzar los objetivos institucionales.

ValorES

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

ValorES

Nuestra metodología de Valoración de Cargos esta basada en el método de factores, es una combinación de los métodos de clasificación y evaluación por puntos;

Calificamos 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.

Una vez valorados los cargos bajo nuestra metodología los clasificamos en una escala diseñada de acuerdo al resultado de menor a mayor determinando el impacto a la organización.

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

ValorES

Nuestro proceso se trabaja en conjunto con un comité de valoración de cargos del cliente en donde debe de estar presente la persona designada de Recursos Humanos, el Jefe inmediato de los puestos a valorar y el Gerente del área.

Una vez realizado en conjunto el cuestionario por puesto la consultora calcula resultados y entrega al cliente escala de puestos valorados.

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE

Como están organizados nuestros factores y que miden:

FACTOR	DESCRIPCION FACTOR	SUBFACTOR	DESCRIPCION SUBFACTOR GENERAL
HABILIDAD	El término Habilidad se refiere, tanto a las habilidades mentales como manuales que el puesto requiere para su éxito desempeño.	EDUCACION	Cantidad y tipo de capacitación necesaria para realizar el puesto; incluye la educación general tal como la que se recibe en la escuela o la capacitación vocacional o técnica recibida o bien el adiestramiento en el puesto.
		EXPERIENCIA	Cantidad y tipo de experiencia necesaria para realizar el puesto; incluye una serie de títulos de puestos o trabajos, por título, que proporcionan la base de experiencia necesaria para ocupar el puesto, así como una estimación del tiempo necesario en cada uno de estos puesto.
		CAPACIDAD ANALITICA	capacidad general de identificar los problemas, reconocer la información significativa buscar y coordinar los datos relevantes para hacer un mapa conceptual de la situación general y tomar las mejores decisiones.
COMPLEJIDAD	El grado de exigencia de la tarea a quien la ejecuta respecto del procesamiento de la información implicada.	INICIATIVA	Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras. Los niveles de actuación van desde concretar decisiones tomadas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas.
		ADAPTABILIDAD	Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del extorno exterior, de la propia organización, de la del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí.
RESPONSABILIDAD SOBRE:	Se define por el alcance de responsabilidad que el puesto maneja ya se de politicas, personas y/o materiales ó equipos.	POLITICAS	Se define de acuerdo a la responsabilidad sobre politicas de la compañía, puede ser desarrollo, evaluación, implementación, aseguranza o cumplimiento de las politicas impactadas por su puesto.
		PERSONAS	Medirá el nivel de necesidad de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar y sancionar al personal subordinado.
		MATERIAL / EQUIPOS	Se define como el debido resguardo de materiales o equipos asignados al puesto por su naturaleza dentro de la empresa.
CONDICIONES DE TRABAJO	Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles desafíos para la salud física o mental de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	RIESGOS	Es el riesgo físico que asume el titular del puesto al desempeñar las funciones obligatorias del mismo.
		ESFUERZO FÍSICO	Es el nivel de esfuerzo físico necesario para desempeñar el puesto de trabajo.
		ESFUERZO MENTAL	Es el nivel de esfuerzo exclusivamente mental que es habitualmente necesario realizar para poder desempeñar el puesto de trabajo.

Para mayor información

Usted y su empresa son lo más importante para nosotros, con gusto le atenderemos a través de cualquier de los siguientes medios;



panamaensalario



Panamá en salarios



Panamá en salarios



278 1841 - 42 / 6204-8095 / 6274-6270



info@panamaensalarios.com

<https://panamaensalarios.com/>

#NuestraCulturaEsCrecer

   PANAMÁ EN SALARIOS

JUNTOS ECHAMOS  
PA'LANTE