

CONCLUSIONES

- El Órgano Judicial a la fecha no ha implementado una escala salarial que le permita otorgarle a sus funcionarios igual salario por igual trabajo, sin embargo, esta propuesta basada en la administración de salarios asegura que los salarios de los funcionarios guarden relación con su contribución.
- Existen cargos de jerarquía que devengan bajos salarios.

- Se observó que en comparación con otras entidades gubernamentales como el Ministerio Público y la Procuraduría de la Administración con cargos similares a los nuestros, los salarios devengados por los funcionarios del Órgano Judicial son más bajos.

- La administración de salarios es de gran utilidad para el bienestar integral de todo funcionario, teniendo en cuenta que el salario es el principal y más utilizado factor de motivación, ya que cada quien desea que se le remunere de acuerdo a lo que hace, por lo que es y lo que atañe a su cargo.
- El Órgano Judicial, cuenta con el artículo N° 79 del Código Judicial, con el cual se puede aprobar directamente la escala salarial para esta institución.

- La Dirección de Recursos Humanos cuenta con el Manual de Cargos para la valoración de los cargos.

RECOMENDACIONES

- Formar una Comisión que contemple el conocimiento de todas las áreas laborales de esta institución, para la validación de la ponderación de los cargos y de la presente propuesta de la escala salarial.
- Revisar cada tres años las variaciones que presenta el índice de precios al consumidor, para realizar los ajustes correspondientes a la escala salarial.
- Realizar los ajustes correspondientes al Manual de Cargos, principal documento de esta propuesta.

- Depurar la estructura organizacional, debido a que hay cargos que son ocupados por uno o dos funcionarios.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ESCALA SALARIAL:

Conjunto de distintos valores en balboas, que representan el aumento salarial.

ETAPAS:

Períodos de tres años que representan un aumento salarial; para esta propuesta se establecen diez etapas, que comprenden 30 años.

FACTORES Y SUBFACTORES:

Son elementos constitutivos comunes de los cargos, utilizados en el sistema de valoración por puntos para establecer las diferencias cualitativas y cuantitativas para cada uno de los cargos de una estructura salarial. Deben ser universales para que puedan ser aplicables a todos los cargos, y fundamentarse en el análisis de los mismos.

GRADOS:

Numeración ordenada ascendentemente que jerarquiza los cargos, de acuerdo al número de puntos que obtengan.

MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS:

Es el insumo más importante para este tipo de proyecto, ya que reúne las descripciones de los deberes, responsabilidades, requisitos y competencias de cada uno de los cargos existentes en cualquier institución o empresa, información necesaria para el análisis y valoración de los mismos.

SALARIO BASE:

Salario inicial para cada cargo, según la valuación del cargo.

PONDERACIÓN DE LOS FACTORES:

Asignación de porcentajes a los factores, que luego el total del porcentaje se dividirá según se estime conveniente entre los subfactores que le corresponden.

PONDERACIÓN DE LOS SUBFACTORES:

Se establecen cuadros definiendo los subfactores, número de niveles, la descripción y puntaje de cada nivel por subfactor, tomando en consideración que el puntaje máximo le corresponde al mayor nivel.

VALORACIÓN POR PUNTOS:

Sistema técnico de valoración por puntos que se fundamenta en el principio de que los cargos están compuestos de factores y subfactores comunes, pero que se diferencian por la intensidad en que los subfactores están presentes en cada uno de ellos.

VALUACIÓN DE LOS CARGOS:

Puntos obtenidos para cada cargo, que determinan el grado y el salario base que le corresponde, según los análisis y sistemas técnicos aplicados.

BIBLIOGRAFÍA

- CAJA DEL SEGURO SOCIAL** **Guías Normativas de Valoración de Puestos:** Dirección Nacional de Personal, Comisión de Valuación de Puestos, Remuneración y Evaluación del Desempeño 1987.
- Manual Operativo de Clasificación de Puestos de Empleados Administrativos:** Dirección Nacional de Personal, Comisión de Valuación de Puestos, Remuneración y Evaluación del Desempeño. 1987.
- Criterios de Análisis y Valoración de las Clases de Cargos:** Dirección Nacional de Personal, Comisión de Valuación de Puestos, Remuneración y Evaluación del Desempeño. 1987.
- ÓRGANO JUDICIAL** **Manual del Subprograma de Reclasificación:** Corte Suprema de Justicia. 1994.
- CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA** **Reglamento Interno, “Por la cual se adopta el Sistema de Clasificación de cargos y establece la política de sueldos del personal no Directivo:** Gaceta Oficial N°. 24340 del 17 de Septiembre de 1997. Decreto N°.195.
- ÓRGANO JUDICIAL** **Reglamento de Carrera Judicial:** Corte Suprema de Justicia, Dirección de Recursos Humanos 2001.
- UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA** **Propuesta para la Evaluación del Desempeño y Administración de las Compensaciones:** Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Dirección de Recursos Humanos. 2002.
- GACETA OFICIAL - 24837** **Decreto Ejecutivo N°. 227,** del 2 de julio de 2003.
- GACETA OFICIAL N°. 19011 DEL 15 DE FEBRERO DE 1980.** **Ley N°.47 del 20 de Noviembre de 1979:** Por la cual se establece la Política Salarial para todos los educadores que laboran en el Ministerio de Educación y se dictan otras medidas relacionadas con dicho

político.

**STONE, JAMES
FREEMAN, EDWARD.**

Administración: Quinta edición,
Prentice Had Hispanoamericana,
S.A. México, 1994.