

Método de Evaluación por Puntos

En relación con todos los métodos de valuación existentes, este es el método más usado, técnico y preciso, pero a su vez, más laborioso. Los puestos se dividen en función de varios factores que permiten al evaluador aplicar un mejor equilibrio y distinción, ya que analiza el puesto en cada uno de los factores y posteriormente se asignan subfactores en cada uno. Para comenzar a definir estos factores, se toman en cuenta características como:

Formación

Conocimiento del
Área o Puesto

Formación
(Académica y
Laboral)

Riesgos del Puesto

Responsabilidades

Habilidad

Este método es similar al método de comparación por Factores con la diferencia de que en este método se asignan puntajes a los factores seleccionados a evaluar y se realiza del nivel más bajo al más alto. En este caso, el comité no es necesario, ya que el valor otorgado no depende del promedio de opiniones, lo que permite que una sola persona pueda realizar la valuación. Los puntos para asignar, como antes mencionamos, se suman de acuerdo con la importancia para realizar el trabajo; la suma de estos puntos arroja como resultado la importancia relativa del puesto calificado.

Método de Evaluación por Puntos

La manera de aplicar este método consiste en:

Identificar los Puestos a Evaluar	<ul style="list-style-type: none">• La persona encargada debe tener conocimiento de todas las áreas y actividades de la empresa como lo son:<ul style="list-style-type: none">• Perfiles.• Funciones.• Niveles de mando.
Clasificación de Factores (mencionados anteriormente)	<ul style="list-style-type: none">• Debe ser limitado debido a que contar con demasiados factores nos puede complicar la valuación y generar duplicaciones.
Realizar Formato por Escrito	<ul style="list-style-type: none">• Es necesario definir los factores de manera escrita para facilitar al evaluador la interpretación.
Agregar Ponderaciones	<ul style="list-style-type: none">• Se asigna el grado a cada factor y a su vez se le asigna valor a cada grado.
Sacar Puntajes	<ul style="list-style-type: none">• Se suman los subfactores del punto anterior, por ejemplo: el factor es "habilidad" y se le asigna valor de 100 que, a su vez, se divide en subfactores que pueden ser "uso de programas específicos" con valor 50, "que sepa contabilidad" con valor 20 y así hasta llegar al total de 100.
Valor Salarial	<ul style="list-style-type: none">• Así como se le asigna el valor a cada subfactor, debemos agregar el costo \$ que representa cada uno de ellos.

Para tomar en cuenta los costos que asignaremos a cada factor y subfactor, necesitamos tener en mente que dependerán de:

1. El valor que el analizador y la empresa consideren.
2. El que deben de recibir de acuerdo con el trabajo realizado.
3. El valor del mercado y competencia.

Método de Evaluación por Puntos

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Es el método más completo y exacto para evaluar.	<ul style="list-style-type: none">• Es un método en el que se invierte mucho tiempo y dinero.
<ul style="list-style-type: none">• Este sistema no puede ser manipulado o manejado a favor de los analizadores o comité.	<ul style="list-style-type: none">• Requiere de mucho tiempo de estudio, horas de oficina para analizar, evaluar puestos y asignar escalas.
<ul style="list-style-type: none">• Es un método sistemático en el que se favorece a los colaboradores.	
<ul style="list-style-type: none">• Las escalas se pueden dejar por mucho tiempo con ese valor, sin ser modificadas cada cierto tiempo.	<ul style="list-style-type: none">• Resulta complicado para los que no están familiarizados con el tema.
<ul style="list-style-type: none">• Los grados ya cuentan con un valor, lo que facilita el resultado para otorgar el salario.	<ul style="list-style-type: none">• No siempre resulta adecuado en puestos gerenciales.
<ul style="list-style-type: none">• Sirve para empresas grandes o industriales.	

Método de Evaluación por Puntos

Referencia:

Chiavenato, I. (2007). Subsistema de Retención de los Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana.

Psicología y empresas. (s.f.). Métodos de Valuación de Puesto. Recuperado de:
<https://psicologiayempresa.com/metodos-de-evaluacion-de-puestos.html>

Ramón, M. (s.f.). Sistema de Valuación de Puestos. Recuperado de:
<http://www.conafor.gob.mx:8080/documentos/docs/21/1322Tema%201%20Sistemas%20de%20valuaci%3bn%20de%20Puestos.pdf>

Gestión de Recursos Humanos. (s.f.). Métodos de Valoración de Puesto. Recuperado de:
<https://www.gestionrrhhperu.com/2019/06/metodos-de-valoracion-de-puestos.html>