

Métodos de Valuación de puestos

La evaluación de puestos busca obtener datos que permitan llegar a una conclusión respecto al valor interno que cada puesto tiene dentro de la organización e indique las diferencias esenciales entre los puestos, desde el punto de vista cuantitativo o cualitativo. Otros procedimientos, como las negociaciones con sindicatos, las investigaciones del mercado de salarios, entre otras, complementan la evaluación de puestos.

Los métodos de evaluación de puestos son para obtener información sobre ellos, a partir de su descripción y análisis, para efectuar comparaciones y tomar decisiones. Existen varios métodos para evaluar puestos y todos ellos son comparativos, es decir, comparan los puestos entre sí o los comparan con algunos criterios que se toman como base de referencia.

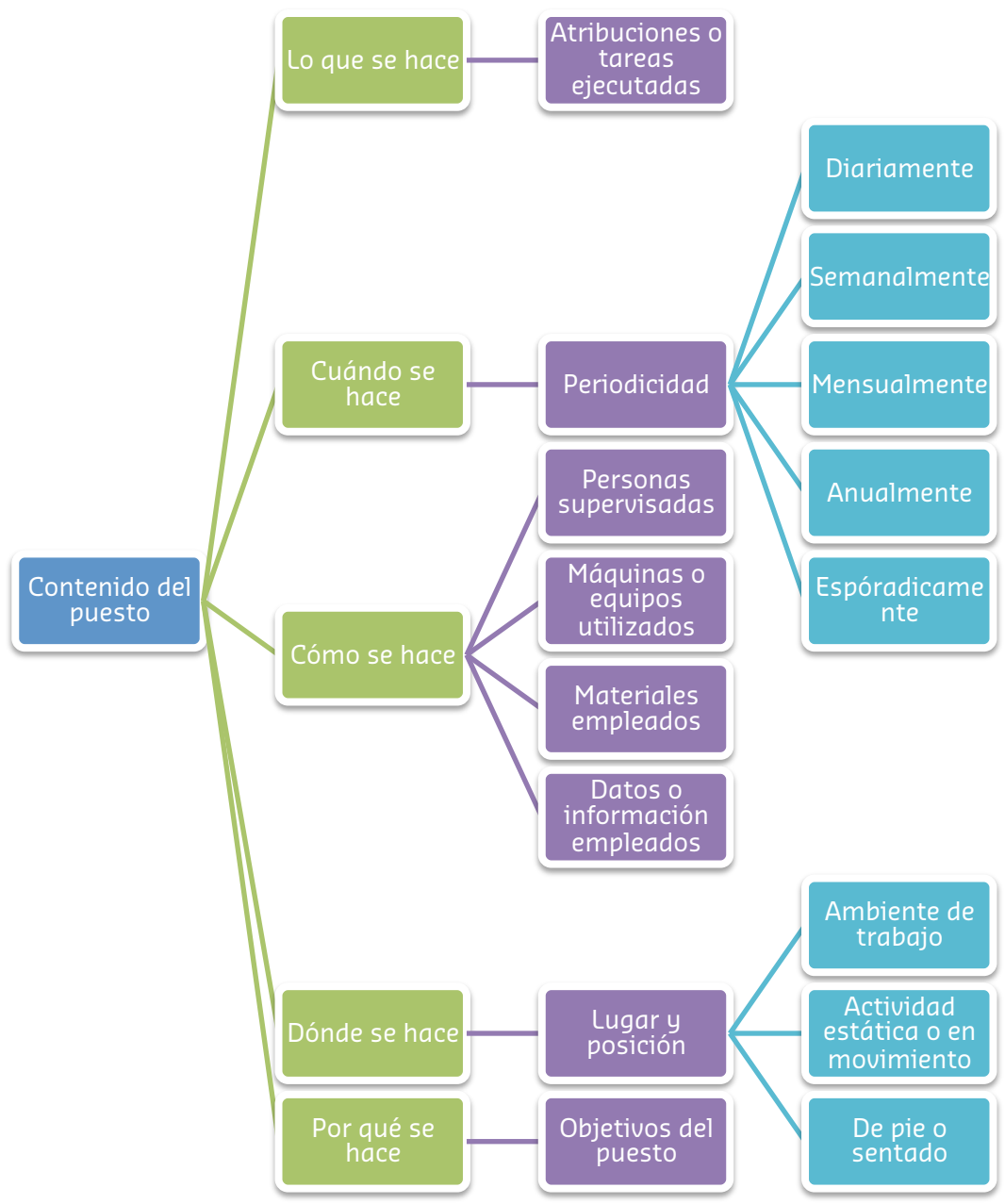
Los métodos de valuación de puestos se dividen en:

| Comparación simple | Comparación no cuantitativa | Comparación cuantitativa |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|
| Puesto como un todo | Puesto como un todo | Partes del cargo o factores de la evaluación |
| Puesto frente a puesto | Escalafón de los puestos | Comparación de factores |
| Puesto frente a escala | Categorías previamente determinadas | Evaluación con puntos |

Métodos de Valuación de puestos

Todos los métodos de valuación de puestos son eminentemente comparativos, es decir, comparan los puestos con algunos criterios (grados o factores de valuación) tomados como referencia básica. El punto de partida de un esquema cualquiera de valuación de puestos está en obtener información acerca de ellos, por medio del análisis de puestos, para poder tomar decisiones comparativas respecto a los mismos. Esta valuación hace hincapié en la naturaleza y el contenido de los puestos y no en las características de las personas que los ocupan. Por lo tanto, la valuación debe fundamentarse en la información presentada en el análisis de puestos. A continuación se presenta un esquema sobre el análisis de puesto e información para su valuación:

Métodos de Valuación de puestos



Métodos de Valuación de puestos

MÉTODOS DE VALUACIÓN CUALITATIVOS.

Son aquellos que toman la descripción del puesto como un todo. Estos métodos permiten el establecimiento de una ordenación de puestos de trabajo ya sea individual o grupal dentro de unas categorías predeterminadas, pero sin valorar las diferencias numéricas entre cada uno de ellos; estos se fundamentan en un juicio o estimación general de todas las características del puesto; para ello se consideran factores comunes y básicos al conjunto de puestos tales como: educación y experiencia para su desempeño, complejidad de las funciones, niveles de responsabilidad y esfuerzo.

Pasos para la valuación cualitativa:

1. Designación del comité de valoración.
2. Entrevista del comité evaluador con el nivel directivo.
3. Revisión y análisis de documentos.
4. Identificar los problemas que pudieran incidir en la valuación.
5. Selección de los trabajos a evaluar.

Métodos de valuación cualitativos: toman al puesto como una entidad única. Analizan cada puesto en su totalidad para luego compararlo con los demás. Existen dos métodos de valoración cualitativos:

A) Método de Alineamiento o Jerarquización B) Método de Gradación o Categorización.

A.1. Técnica de jerarquización ascendente-descendente.

A.2. Técnica de comparación de parejas.

Métodos de Valuación de puestos

Ventajas:

1. Son simples, no requieren procedimientos complejos de análisis de datos.
2. Fáciles de aplicar
3. Económicos y rápidos.
4. Pueden servir como medio de validación de otros métodos más complejos.

Desventajas:

1. A menudo sus resultados se tornan difíciles de justificar y comunicar, y se dificulta su aceptación.
2. No se puede establecer distancia relativa entre dos puestos, solo se limitan a decir que uno es mayor que el otro.
3. La situación actual de los puestos antes de la valuación puede sesgar el trabajo de valuación.
4. No consideran detalladamente los aspectos relevantes que componen los puestos.
5. Se deben limitar a estructuras con pocos puestos.

Métodos de Valuación de puestos

MÉTODOS DE VALUACIÓN CUANTITATIVOS

Los métodos de valoración cuantitativos consideran el puesto de trabajo de acuerdo con las características y requisitos esenciales denominados factores que son valorados por separado, de manera que sumando los puntos de los distintos factores compensables se obtiene una puntuación de trabajo. La puntuación de cada factor determina con qué nivel de intensidad se da cada uno de ellos. La suma de estas puntuaciones por factor o característica da lugar a una puntuación total o valor del puesto que, al relacionarlo con los valores de los demás puestos permite una ordenación, de acuerdo con los factores o características esenciales y comunes que los constituyen.

Al igual que en los métodos cualitativos, los pasos para la valuación cuantitativa son:

1. Designación del comité de valoración.
2. Entrevista del comité evaluador con el nivel directivo.
3. Revisión y análisis de documentos.
4. Identificar los problemas que pudieran incidir en la valuación.
5. Selección de los trabajos a evaluar.

Métodos de valuación cuantitativos: descomponen al puesto en un conjunto de factores capaces de explicar su contenido.

- Métodos de puntos por factor (valuación por puntos).
- Métodos de comparación de factores.
- Métodos de perfiles y escalas guías.
- Método de porcentaje

Métodos de Valuación de puestos

Ventajas:

1. Proporcionan un valor numérico para cada puesto.
2. Facilitan la comunicación, y la aceptación.
3. Son aplicables para estructuras de cualquier tamaño.

Desventajas:

1. Pueden resultar costosos.
2. Requieren de mayor tiempo de preparación, lo que alarga el proceso.
3. Demandan un mayor involucramiento de personas en la organización.