



## MARTES DE TIPS

# EL VALOR DEL PUESTO EN LA ORGANIZACIÓN.

ADMINISTRACIÓN



### VALUACIÓN DE PUESTO: QUIÉN ES QUIÉN EN LA ORGANIZACIÓN

Toda IAP necesita definir el nivel de responsabilidad de cada uno de los puestos que conforman su estructura.

### LOS BENEFICIOS POR VALUAR LOS PUESTOS DE LA ORGANIZACIÓN.

Entre los beneficios que se obtienen al implementar un sistema de valuación de puestos podemos encontrar lo siguiente: **justificar** la diferencia que existe entre todos los niveles jerárquicos, **distribuir** de manera justa las cargas de trabajo y las responsabilidades, también sirve de apoyo para **garantizar una correcta administración salarial**.

### LA ESTRUCTURA MILITAR Y LOS NIVELES JERÁRQUICOS.

Un claro ejemplo de lo importante que es **diferenciar las categorías** dentro de una organización o grupo se ha demostrado desde tiempos milenarios con la estructura militar, ahí existen niveles que van desde la posición más estratégica como podría ser un General hasta la básica que es la del Soldado y la manera de controlar el crecimiento dentro de este escalafón es a través de los logros obtenidos en batallas, los méritos, nivel de riesgo, personal a su cargo y la adquisición de mayores responsabilidades.

Al igual que en la milicia dentro de las organizaciones tienen que existir diferentes niveles jerárquicos que estén relacionados directamente con la contribución al negocio, la responsabilidad, las habilidades gerenciales, solución de problemas y el manejo de recursos humanos, materiales y financieros.

### VALUACIÓN POR PUNTOS EL MÉTODO MÁS UTILIZADO.

Existen varias metodologías para asignar un valor entre los diferentes puestos, el más común es el **“Sistema de Escalas y Perfiles de Valuación de Puestos por Puntos”** creado en los años 50’s por Edward N. Hay y que en la actualidad se sigue utilizando a nivel mundial, independientemente del sistema que se utilice es necesario tener lo siguiente: **la descripción del puesto, el perfil del ocupante, un tabulador de sueldos y un comité interdepartamental que certifique el valor de cada puesto.**

### EL RESULTADO, UNA ESTRUCTURA EFICIENTE.

Sin importar el tamaño de la IAP es necesario implementar alguno de los sistemas de valuación de puesto que existen, que servirá de respaldo para justificar los niveles dentro de estructura organizacional, definir la responsabilidad de cada puesto, delimitar la toma de decisiones, medir la contribución que se tienen sobre los resultados del negocio y también será una guía para asignar los sueldos y prestaciones de los colaboradores, esto traerá como consecuencia una organización eficiente y dinámica.

#### ESTE DOCUMENTO FUE ELABORADO POR:

Alejandro Herrera Cobos, Coordinador de Planeación de la Dirección Administrativa de la JAPDF • Tel. 5279-7270, ext.7205 • aherrera@jap.org.mx

**CONTACTO MARTES DE TIPS:** Katya Butrón Yáñez, Tel. 5658 5897 ext. 8014 • kbutron@jap.org.mx