

2010

MANUAL DE VALUACIÓN DE PUESTOS

**INSTITUTO SALVADOREÑO DEL
SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
SECCIÓN ADMINISTRACIÓN DE
PUESTOS**

VERSION 2010

**TRANSCRIPCIÓN DE MANUAL DE VALUACIÓN DE PUESTOS
OCTUBRE 1992**

DIVISION DE RECURSOS HUMANOS-ISSS

**SECCION ADMINISTRACION
DE PUESTOS**

MANUAL DE VALUACIÓN DE PUESTOS

1. DEFINICIÓN

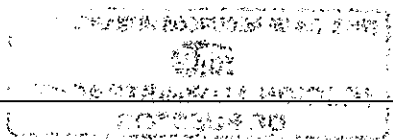
El Manual de Valuación de Puestos es una herramienta técnica que permite determinar, la importancia relativa de un puesto de trabajo con relación a los demás existentes dentro de una organización. En otras palabras lo que interesa es, valorar las funciones asignadas a un trabajo, omitiendo las características personales del ocupante del mismo.

2. OBJETIVOS

- a. Determinar en forma justa y equitativa la remuneración que corresponde a un determinado puesto de trabajo en la Institución, con base en el análisis y evaluación objetiva de las funciones desempeñadas en el mismo.
- b. Establecer la importancia relativa de cada puesto de trabajo en relación a los demás existentes dentro del ISSS.

3. MÉTODO EMPLEADO

El método de valuación utilizado se conoce como "Método de Puntos". Consiste en establecer un número razonable de factores, cuidadosamente definidos, que se presentan en forma común en los puestos de trabajo, y que son ponderados en razón de su importancia relativa; es decir, que el propio funcionamiento del método elegido, reside en asignar cierto número de unidades de valor o pesos a los factores seleccionados y puntos a los diferentes grados contenidos dentro de cada sub factor.



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La suma de estos puntos da un total, que confrontado con los rangos previamente establecidos, permiten determinar el salario y la clase que corresponde al puesto en análisis.

3.1. JUSTIFICACIÓN

El Método de Puntos es aceptado y utilizado por muchas Empresas Nacionales, por su validez y confiabilidad; permite utilizar una Escala de comparación, que posee la ventaja de ser *CUANTITATIVO*. La definición de los factores y sub factores han sido descrito, en relación a los grados establecidos y adaptándose a la naturaleza funcional de los puestos de trabajo en la Institución y por ello, son de más fácil y objetiva aplicación.

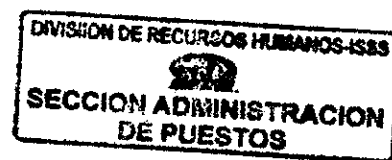
Además, la valuación de los trabajos se establece en puntajes, lo que permite mostrar las diferencias existentes entre ellos en forma cuantitativa.

3.2. FACTORES Y SUB- FACTORES

Los factores seleccionados son Capacidad, Responsabilidad, Esfuerzo y Condiciones de Trabajo.

A los elementos componentes de cada uno de ellos se les ha llamado Sub-Factores, los cuales han sido establecidos con el fin de dar mayor flexibilidad al Método de Valuación.

Se presentan en el siguiente cuadro:



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Cuadro No. 1: Factores y Subfactores

FACTORES		SUB-FACTORES		GRADOS								
				1	2	3	4	5	6	7	8	9
CAPACIDAD	CONOCIMIENTO	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	EXPERIENCIA	*	*	*	*	*	*	*				
	INICIATIVA	*	*	*	*	*	*					
RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD POR INFORMES Y REGISTROS.	*	*	*	*	*	*					
	RESPONSABILIDAD POR DATOS CONFIDENCIALES	*	*	*	*	*	*					
	RESPONSABILIDAD POR DATOS CONTACTOS PERSONALES	*	*	*	*	*						
	RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD DE OTROS	*	*	*	*	*	*					
ESFUERZO	ESFUERZO FÍSICO	*	*	*	*	*						
	ESFUERZO MENTAL	*	*	*	*	*	*					
CONDICIONES DE TRABAJO	MEDIO AMBIENTE	*	*	*	*	*	*					

*Número de grados por sub-factores. A cada grado le corresponde un valor en puntos.

Este Manual de Valuación, posee la particularidad de contener todos aquellos sub-factores que permitan valorar un puesto administrativo, como del área de salud; para ello, se ha establecido un sub-factor que solamente deberá de aplicarse en la valuación de puestos del área de salud, siendo este: Responsabilidad por la seguridad de otros.

En los puestos que por la naturaleza de sus funciones, el empleado rinda fianza o maneje fondo circulante, se le asignarán 5 puntos adicionales.

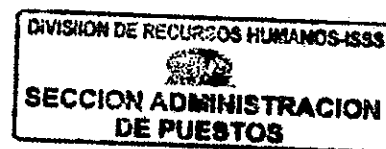
4. PROCEDIMIENTO

Al presentar la necesidad de valorar un puesto, los pasos más importantes a seguir son los siguientes:

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- a) Determinar quienes serán las personas que integrarán el Comité Valuador, como norma serán:
1. El Jefe Inmediato de la dependencia en la cual surja el puesto o la persona con nivel jerárquico que pueda emitir conocimiento directo del puesto de trabajo en análisis.
 2. Técnico de Recursos Humanos II, designado por el Jefe de la Sección de Administración de Puestos.
- b) Sesionar los miembros del Comité quienes realizarán las siguientes funciones:
1. Técnico de Recursos Humanos II: presentará al Comité una descripción completa de las funciones asignadas al puesto a evaluar, para que las conozcan y analicen.
 2. Cada miembro del Comité Valuador escogerá un grado por cada Sub-Factor, hasta completar los nueve establecidos como mínimo, trasladando esta información al formulario de Valuación de Puestos; el grado que asigne será aquel que considere se adapta más a las funciones del puesto que se está valuando.
 3. Posteriormente, se efectúa un consenso para determinar el grado definitivo de cada sub-factor; el Técnico de Recursos Humanos II procede a trasladar el grado asignado en consenso al Formulario de Valuación de Puestos. Cada integrante del Comité Valuador firma como responsable de la valuación.
- c) Establecer los puntos equivalentes tomando como base la asignación de grados y la Tabla de Ponderación. Se totaliza la suma de ellos, para establecer la remuneración correspondiente, ubicando el resultado en los rangos presentados, en cada una de las clases existentes.

NOTA: La actividad referida en el literal c) es exclusividad de la Sección de Administración de Puestos, de la División de Recursos Humanos.



INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR CONOCIMIENTO

Mide el nivel educativo que requiere la tarea analizada, para ser desempeñada satisfactoriamente.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Se requiere saber leer, escribir, realizar cálculos elementales y aplicaciones sencillas de las 4 operaciones aritméticas.
2	Requiere seis años de enseñanza primaria.
3	Requiere algunos conocimientos generales de tareas de oficina o bien entrenado en una habilidad, método o proceso regido por procedimientos estandarizados. Enseñanza secundaria (9- grado, Oficinista, Tenedor de Libros, carrera corta después de 9 grado).
4	Requiere título de Bachillerato, Secretariado Comercial o Contador.
5	Requiere hasta 40% de carrera Universitaria o hasta el 80% de estudios de enseñanza, tipo técnico.
6	Enseñanza de tipo técnico, graduado en Institutos Tecnológicos, Carrera Técnica (cortas) ofrecidas por la Universidad, estudiante con el 80% de carrera Universitaria cursada.
7	Requiere amplios conocimientos de las tareas que se efectúan en su sector y su relación con otros o cuidadosamente entrenado en una habilidad, método o proceso complejo. Egresado Universitario.
8	Requiere Título Universitario.
9	Profesional universitario con conocimientos especializados en un campo determinado. Con el rango de experto. Enseñanza universitaria con orientación especializada obtenida a través de cursos de postgrados o una razonable experiencia en un área específica.

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR EXPERIENCIA

Mide el tiempo que una persona con los conocimientos antes indicados, necesita para desempeñar con eficiencia las funciones del puesto.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Requiere hasta un mes.
2	Requiere hasta tres meses.
3	Requiere hasta seis meses.
4	Requiere hasta un año.
5	Requiere hasta dieciocho meses.
6	Requiere hasta dos años.
7	Requiere más de dos años.

FACTOR INICIATIVA

Mide el grado en que las tareas demandan que la persona tome decisiones, así como la naturaleza y extensión de las mismas.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Se reciben instrucciones detalladas, de tal manera, que deben cumplirse con exactitud sin desviación alguna.
2	Se reciben instrucciones detalladas sobre tareas repetitivas, permitiendo sin embargo, tomar alguna decisión siempre que exista un precedente muy definido.
3	Se reciben instrucciones detalladas, pero permite tomar una serie de decisiones individuales, siempre que existan precedentes definidos.
4	Se reciben instrucciones no detalladas, permitiendo tomar decisiones individuales, sin que existan precedentes muy definidos.
5	Se requiere tomar decisiones individuales, basadas en normas generales que, por sí mismos, no son suficientes para establecer precedentes definidos.
6	Se requiere tomar decisiones basadas en normas generales sobre tareas complejas.

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR RESPONSABILIDAD POR INFORMES Y REGISTROS

Mide la responsabilidad del trabajo en la preparación y mantenimiento de informes, la cantidad y complejidad de estos, así como la creatividad para su elaboración.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	No hay responsabilidad por informes y/o registros.
2	Es responsable por el manejo de un mismo tipo de informe y/o registro simple. (Kardex, archivo simple).
3	Es responsable por el manejo de diversos informes y/o registros sencillos. (Ej. Secretaria)
4	Es responsable por mantener registros un tanto complejos y/o la elaboración de diversos informes (Ej. Analista).
5	Es responsable por mantener registros complejos y/o la elaboración de informes complejos. (Ej. Jefe Sección).
6	Es responsable por el control de registros complejos y/o la elaboración de informes complejos no rutinarios. (Ej. Jefe Departamento).
7	Es responsable por el control de registros e informes complejos, así como su preparación.

FACTOR RESPONSABILIDAD POR LA SEGURIDAD DE OTROS

Se valorará la responsabilidad de posibles accidentes o daños a terceros, como un resultado al efectuar la tarea o por omisión o por retraso en dar la alarma a la persona indicada.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Riesgo mínimo para otras personas. La tarea no demanda el uso de instrumental delicado.
2	Riesgo mínimo para terceros siempre que la tarea se efectúe con atención y cuidado normal. En caso de accidentes, éstos serían muy leves.
3	Se requiere instrucciones especiales para la prevención de posibles daños a terceros, los cuales en todo caso, no puedan llegar a ser graves.
4	Se requieren instrucciones y advertencias especiales y los daños ocasionados a terceros pueden llegar a causar incapacidades temporales prolongadas o permanentes parciales.
5	Se requieren instrucciones especiales y los daños pueden llegar a causar incapacidades permanentes totales, (Cirugía).
6	La vida de terceros depende de la forma correcta en que las funciones propias del puesto sean ejecutadas (Cirugía mayor).

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR RESPONSABILIDAD POR CONTACTOS PERSONALES

Mide la importancia de los contactos con personas de dentro o fuera de la empresa que se considere esencial para una adecuada ejecución del trabajo, Toma en cuenta como se establece dicho contacto, su frecuencia, si se va a dar o a obtener información y si se requiere influenciar a otros. Así como la trascendencia que puedan tener en el giro de la empresa y la imagen que pueda proyectarse al medio.

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Contactos de poca trascendencia, usualmente con empleados del mismo trabajo, requiriéndose únicamente el tacto indispensable con el fin de evitar fricciones.
2	Contactos regulares con personas de la empresa o ajenas a la misma, dando y obteniendo información que requiera precisión con el fin de no afectar resultados y evitar malas interpretaciones.
3	Contactos de alguna importancia dentro de la Unidad, tales como la coordinación de esfuerzos y/o supervisión de otros. Contacto con personas ajenas al ISSS.
4	Contactos importantes con: subordinados, ejecutivos y personal de otras dependencias en la consulta y presentación de programas a fin de obtener la cooperación y aprobación de los mismos. Contactos con personas ajenas al ISSS.
5	Contactos importantes dentro de la empresa, presentación de planes a altos ejecutivos. Contactos con personas ajenas al Instituto.

FACTOR ESFUERZO FÍSICO

Se estimará el esfuerzo físico que se requiere en el desempeño que el puesto, el peso, la intensidad, continuidad del esfuerzo y monotonía

GRADO	DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR
1	Requiere muy poco esfuerzo físico, tareas variadas que rompen la monotonía y la fatiga.
2	Trabajo ligeramente monótono con objetos ligeros, hasta de 5 libras en posición cómoda, de trabajo
3	El trabajo requiere frecuente actividad física con objetos de 5 a 25 libras y/o esfuerzo repetitivo y alguna monotonía.
4	El trabajo requiere una frecuente actividad física con objetos de 25 a 50 libras, pudiendo hacer esfuerzo halando, levantando, empujando; o realizando trabajo monótono.
5	El trabajo es bastante fatigoso ya sea por el peso o por la posición en razón de las actividades propias del puesto o por tratarse de actividades excesivamente monótonas.

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR ESFUERZO MENTAL

Mide el esfuerzo mental requerido para que una persona pueda efectuar satisfactoriamente problemas del trabajo que demanda; redacción, observación, estudio, reflexión, análisis, así como la creatividad y el grado de organización y complejidad de las tareas.

GRADO

DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR

1

Tareas rutinarias que requieren únicamente atención normal, (transcribir, copiar, Repartir correspondencia)

2

Tarea repetitiva que requiere cierto esfuerzo mental, mayor atención pero no ideas de conjunto, (Clasificar, ejecución de trabajos manuales)

3

Tareas que exigen un esfuerzo mental con ideas de conjunto, (comprobar, desarrollo parcial de programas)

4

Tareas variadas que requieren un mayor esfuerzo mental y concentración dando lugar a la determinación de soluciones o problemas, consultando al Jefe inmediato superior, cuando salen de lo común (Desarrollo de Proyecto).

5

Tareas complejas no repetitivas que exigen gran concentración, tensión mental, involucran la aplicación de procedimientos variados no siempre pre establecidos. (Coordinación de proyectos).

6

Tareas de tipo creativo, de investigación, requiere criterio analítico para la solución de problemas relacionados a una rama especializada. La solución de los problemas no está establecida por resultados anteriores. Uso de imaginación y capacidad creadora, Asuntos importantes y delicados.

INSTITUTO SALVADOREÑO DEL SEGURO SOCIAL
DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FACTOR MEDIO AMBIENTE

Mide las condiciones generales y ambientales en el cual se desarrolla el trabajo tomando en consideración factores tales como: calor, frío, humedad, iluminación, ruido, polvo y otros.

GRADO

DESCRIPCIÓN DE LOS GRADOS DEL FACTOR

- | | |
|---|---|
| 1 | Condiciones de trabajo excelentes, desarrollados en oficinas privadas con amplitud, luminosidad, aire acondicionado, etc. |
| 2 | Condiciones de trabajo satisfactorias, desarrolladas en oficinas privadas estrechas, con luminosidad adecuada y aire acondicionado. |
| 3 | Trabajo desarrollado en oficinas con bastante personal, algo de ruido pero con buena iluminación, ventilación adecuada o aire acondicionado. |
| 4 | Trabajo desarrollado en oficinas con demasiado personal, ruidosas, sin aire acondicionado (o sin aire acondicionado adecuado), y otros. |
| 5 | Trabajo cuyo desarrollo exige el traslado a sitios diversos dentro del Instituto y ocasionalmente fuera del mismo. |
| 6 | Trabajo cuyo desarrollo exige frecuentemente el traslado a sitios diversos y lejanos, dentro y fuera del área urbana, lo cual incrementa el peligro debido al transporte. |

