

MÉTODO DOS®

Valuación de puestos

Todos los métodos de valuación de puestos tienen una función gerencial, la cual normalmente se lleva a cabo por un comité de Valuación o con los responsables de las Áreas Funcionales de la organización, y una parte computacional, en muchos casos una simple suma.

En la aplicación del **Método DOS®** la parte gerencial, normalmente se hace entre el Responsable de Recursos Humanos y los responsables de las Áreas Funcionales de la empresa, y la parte computacional se lleva a cabo precisamente con el sistema del **Método DOS®**.

Principales características que distinguen al Método DOS®

El **Método DOS®** permite cuantificar de manera objetiva y confiable, el contenido de responsabilidad organizacional de los puestos de la Empresa. Las características relevantes que distinguen al **Método DOS®** de otros métodos de valuación de puestos son las siguientes:

- Utiliza un conjunto de 13 factores que reflejan la importancia relativa del puesto para la misión y los fines de organización (Véase Tabla 1). Todos los factores pueden apreciarse de una manera sencilla, objetiva y confiable.
- A diferencia de los métodos clásicos de valuación y clasificación de puestos, con el **Método DOS®** no se requiere, necesariamente, las descripciones de los puestos que se valúan.
- Tiene incorporado un procedimiento de clasificación estadística, que es independiente de las personas que aprecian los factores del puesto.
- A diferencia de los métodos clásicos de evaluación y clasificación de puestos, con el **Método DOS®** no se requieren, necesariamente, las descripciones de los puestos que se valúan.
- El **Método DOS®** permite valorar los puestos a partir de los organigramas, el diagrama jerárquico de la organización y de la información que, normalmente tienen las Áreas de Recursos Humanos de la empresa.
- En medida que el **Método DOS®** cuantifica el contenido de responsabilidad organizacional de los puestos, la compensación de sus ocupantes puede compararse, de manera confiable y precisa, con la de los puestos equiparables en el mercado.

TABLA 1 Factores que Valúa el **Método DOS®**

Escala E1: Denominación del puesto
Escala E2: Marco de actuación
Escala E3: Nivel jerárquico del puesto
Escala E4: Nivel jerárquico del jefe inmediato
Escala E5: Niveles subordinados de mando
Escala E6: Diversidad de las funciones subordinadas
Escala E7: Relaciones humanas
Escala E8: Personal total
Escala E9: Naturaleza de la función del puesto
Escala E10: Esfuerzo mental
Escala E11: Escolaridad
Escala E12: Experiencia total de trabajo
Escala E13: Dimensionamiento del puesto

- La implantación del **Método DOS®** en la empresa, se acompaña de un sistema de computo que se maneja por medio de sencillos menús que permite la actualización y administración eficaz de la estructura de valuación, con un alto grado de autonomía y rapidez.

DOS Consultores, S.A. DE C.V.
Dirección Organización Sueldos

Sitio Web: <http://www.dosconsultores.com>
E- mail: doscon@dosconsultores.com

El sistema Online

MÉTODO DOS®

Este sistema tiene las siguientes características relevantes:

Facilidad de Operación

El sistema es muy fácil de operar y *actualmente opera online, por medio de internet.*

Seguridad de la información

Tiene un esquema de seguridad (PASSWORDS) que permite diferentes niveles de acceso para incorporar, modificar y consultar las valuaciones de los puestos. **Cada empresa asigna y controla los usuarios y passwords que convengan a sus necesidades.**

Mantiene un archivo histórico

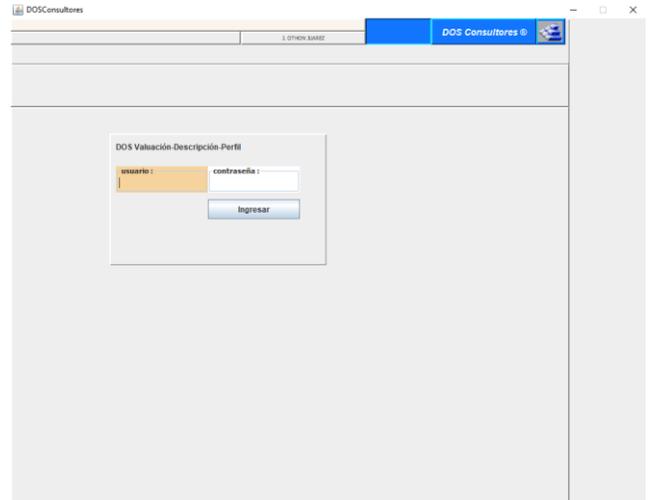
Guarda un registro histórico de las valuaciones.

Reportes tipo

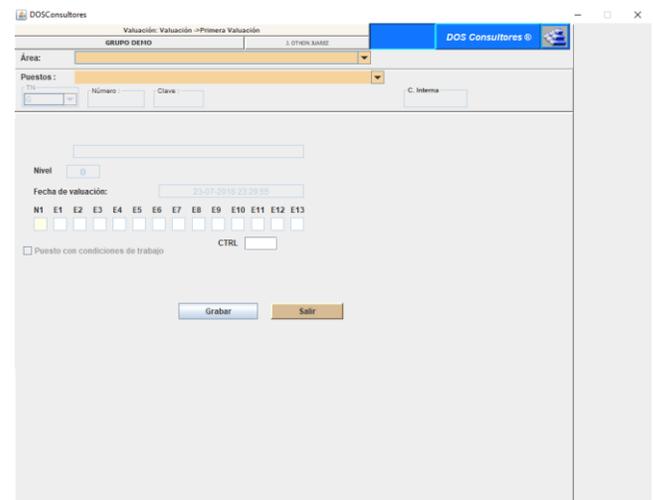
Además de consultas de pantalla, el sistema permite generar un conjunto de reportes tipo con las valuaciones o exportar las valuaciones.

Procesos Auxiliares

El sistema puede llevar a cabo procesos indispensables para una mejor administración y seguridad de la información de las valuaciones.



Página principal Valuación de puestos



Valuación de puestos

Ilustración de codificación de valuaciones

MÉTODO DOS®

VALUACIÓN DE PUESTOS

DOS Consultores, S.A. DE C.V.
Dirección Organización Sueldos

EMPRESA: NOMBRE DE LA EMPRESA		FECHA: 10/06/95															
NUMERO	PUESTO	N1	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	CONTROL	TN
1	Gerente de Producción	D	8	5	6	5	2	2	3	6	1	4	5	5	2	D55	C
2	Gerente de Personal	V	8	5	6	5	1	2	3	4	3	4	5	4	2	J54	C
3	Supervisor de contabilidad	F	11	5	9	6	0	2	2	2	3	4	5	4	0	F56	6

Por las características anteriores, el **Método DOS®** le proporciona a las áreas de Recursos Humanos una sólida base técnica para establecer una efectiva administración de sueldos y compensaciones en la empresa. Esto con una reducción significativa del tiempo y del costo que implica la instalación y mantenimiento de las valuaciones de los puestos por métodos clásicos.

El sistema Online

MÉTODO DOS®

Ilustración de los Niveles de Valuación

El Método DOS determina el nivel del puesto utilizando el conjunto de 13 factores que aparecen en el folleto. ***Aunque cada puesto resulta con un nivel particular, según la apreciación de su contenido de responsabilidad.*** A manera de orientación se pueden establecer los siguientes criterios generales en relación con los niveles que resultan del método:

<u>Categoría de Puestos</u>	<u>Niveles Típicos</u>
Puestos operativos y técnicos semi-especializados	1 al 8
Puestos de profesionales y técnicos especializados	8 al 12
Puestos de supervisores y jefaturas	9 al 14
Puestos de gerencia intermedia	13 al 16
Puestos de dirección y alta gerencia	17 al 23
Puestos de dirección general, en empresas pequeñas y medianas y puestos corporativos muy importantes	18 al 22
Puestos de dirección general, en empresas grandes y puestos de grandes corporativos	22 al 26
Puestos de dirección general, en divisiones, grupos y corporaciones muy grandes	25 al ...

Es importante señalar que ***los niveles anteriores son únicamente indicativos***, ya que el nivel particular de un puesto se determina con la valuación específica que se establece en términos de las 13 escalas que utiliza el Método DOS.