

Relación del Organigrama y la Valuación

Para entender la importancia de este punto, primero debemos comprender que la organización es la encargada destinar los trabajos y recursos para los miembros de la organización, de tal forma que puedan alcanzar los objetivos de manera eficiente. Para poder contar con una empresa bien organizada, es necesario contar con la estructura organizacional, la cual refiere la forma en cómo se dividen y agrupan las tareas de cada puesto en la organización, sobre todo tratándose de puestos gerenciales y puestos de empleados.

La estructura de la organización debe estar diseñada para proporcionar información tanto vertical como horizontalmente y es aquí donde la elaboración correcta del organigrama se relaciona con la valuación de puestos ya que en cada escala del organigrama se revisan los puntos para evaluar los sueldos y salarios basándonos en una buena jerarquía dentro de la misma.

Esto implica que cada colaborador con el que cuenta la empresa debe estar colocado en el nivel que le corresponde con relación a los demás puestos jerárquicos.

Relación del Organigrama y la Valuación

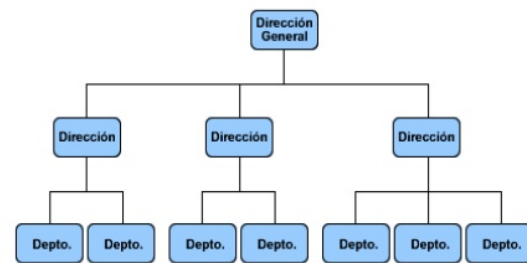
Organigrama y Valuación

Son las más comunes dentro de las organizaciones, son de fácil construcción y se organizan de arriba abajo encabezadas por el puesto de mayor jerarquía, con el fin de que esta sea la base para comenzar a distribuir el rango de máximos y mínimos para cada puesto, así como el rango salarial, hasta llegar a los puestos de menor rango jerárquico y, por ende, su valor en sueldos.

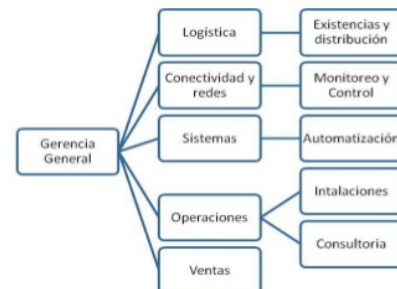
Después de ella sigue la Horizontal, esta se realiza de izquierda a derecha, comenzando por el mayor grado jerárquico dentro de la organización.

EJEMPLOS DE ORGANIGRAMAS:

ORGANIGRAMA VERTICAL



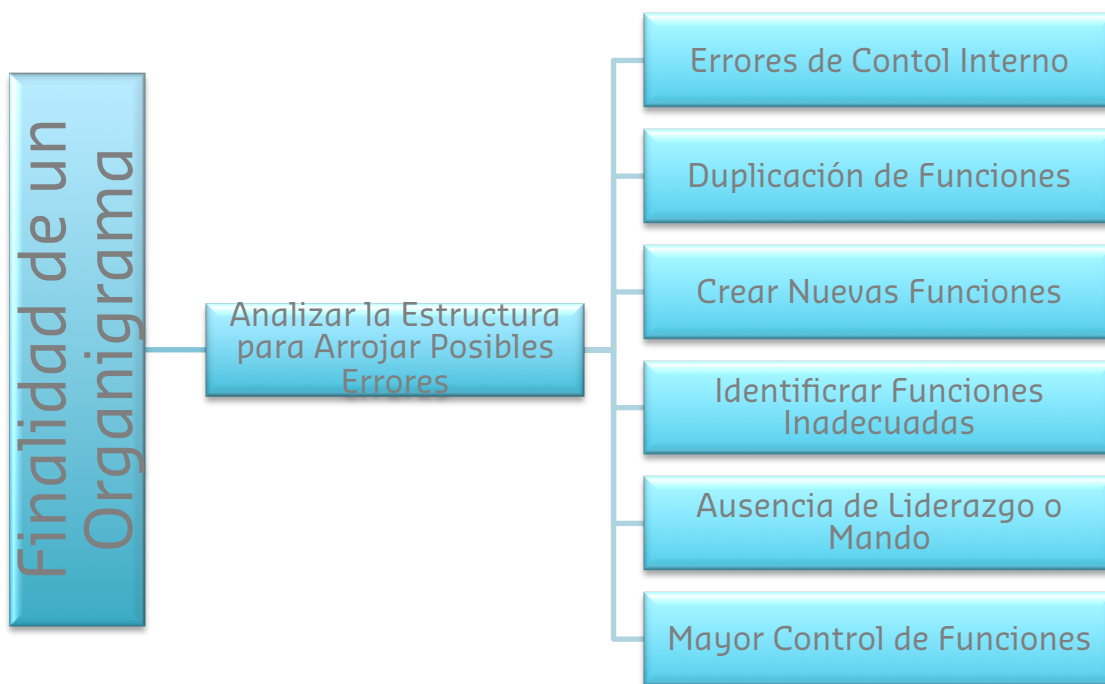
ORGANIGRAMA HORIZONTAL



Relación del Organigrama y la Valuación

Debemos entender también que los rangos salariales deben tener un tope máximo y un mínimo para poder competir con las empresas dedicadas al mismo giro y a su vez poder contratar gente capacitada en los puestos y estos mismos trabajadores no duden en que somos empresas capaces de cubrir las demandas o peticiones que su experiencia y grado demanda.

(Fernandez, 2013)



Relación del Organigrama y la Valuación

REFERENCIAS:

Benlloch, V. (Octubre de 2017). <https://www.equiposytalento.com/>. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/adecco-consultoria/valoracion-de-puestos-de-trabajo-un-proceso-clave-en-la-estrategia-de-rrhh-de-las-organizaciones>.

Fernandez, H. (2013). <https://economyatic.com/>. Obtenido de <https://economyatic.com/que-es-un-organigrama-y-como-crear-uno-online/>.

<https://es.slideshare.net>. (7 de Noviembre de 2013). Obtenido de <https://es.slideshare.net/armandodeleon125/valuacion-de-puestos>.

<https://www.aguaeden.es/>. (2019). Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/metodos-mas-utilizados-de-valoracion-de-puestos-de-trabajo>.

Jauregui, A. (s.f.). <https://www.lifeder.com>. Obtenido de <https://www.lifeder.com/valuacion-puestos/>