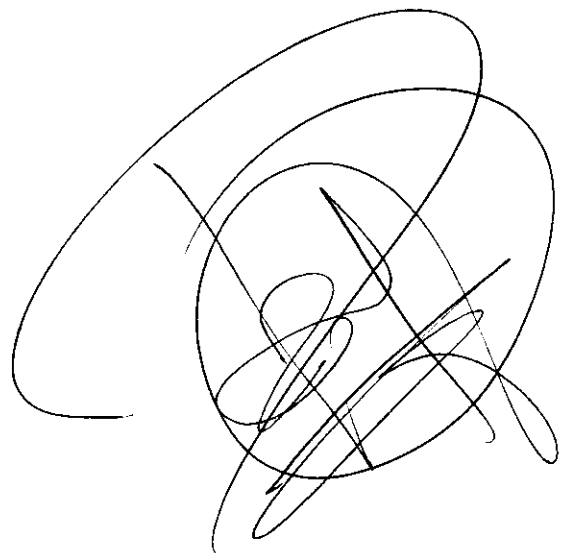


**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS  
DE VALUACIÓN DE PUESTOS POR  
PUNTOS PARA LOS  
COLABORADORES DE LAS  
ÁREAS DEL H. AYUNTAMIENTO  
DE LA HEROICA CIUDAD DE  
TLAXIACO.**





Revisó:	Aprobó:
Área: 4C	Área: 4C
Nombre y firma:	Nombre y firma:
Lic. Alma Delia Cruz Ocampo	Lic. Brenda Yessica Ramírez Gómez

**Contenido**

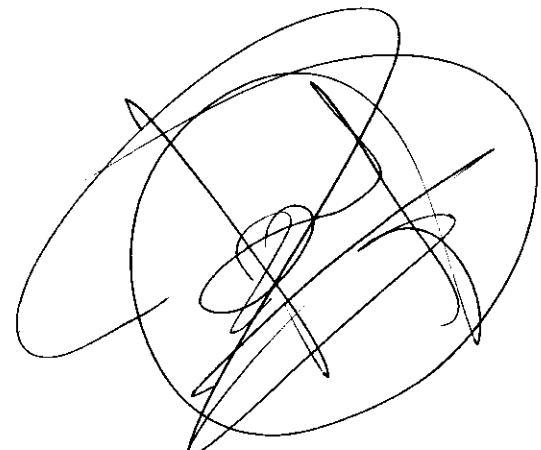
Objetivo ..... 3


Alcance ..... 3

Referencias: ..... 3

Definiciones: ..... 4

ANEXOS ..... 9



 <b>Tlaxiaco</b>	Manual de procedimientos	Clave: 4C-PC-007
	Título: valuación de puestos por puntos.	Revisión: N Fecha: 14- Marzo-2024 Próxima revisión: Dic. 2024

## Objetivo

El objetivo de este manual es establecer un sistema estandarizado de valuación de puestos mediante el método de puntos, aplicable a todas las áreas del H. Ayuntamiento de la Heroica Ciudad de Tlaxiaco. Este método busca garantizar la equidad interna, la transparencia en la clasificación y remuneración de los puestos de trabajo.

## Alcance

La presente valuación aplica a todas las áreas del Municipio, a continuación, se muestra la tabla de distribución la cual fue elaborada con base al CADIDO.

<https://tlaxiaco.gob.mx/archivo-historico/>

## Anexo 1. CADIDO

Distribución

1C	2C	3C	4C	5C	6C	7C	8C	9C	10C	11C	12C	13C	14C	15C	16C
○	○	○	●	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
17C	18C	19C	20C	21C	22C	23C	24C	25C	26C	27C	28C	29C	30C	31C	32C
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
33C	34C	35C	36C	37C	38C	39C	40C	41C	42C	43C	44C	45C	46C		
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		

- Responsable de la emisión
- Responsable de la ejecución

## Referencias:

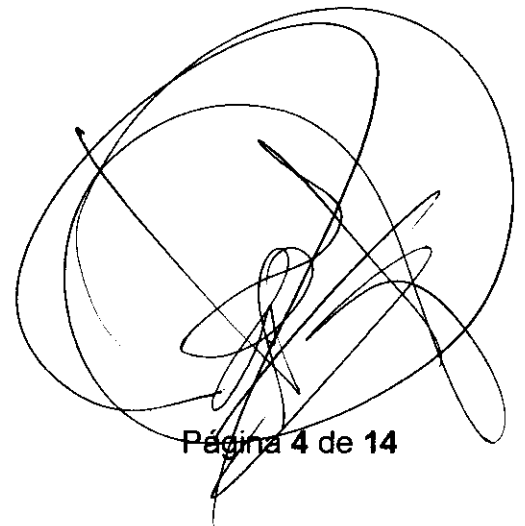
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Oaxaca.
- Ley del Servicio Civil para el Estado de Oaxaca.
- Ley de los Colaboradores al Servicio del Gobierno del Estado de Oaxaca.
- Reglamento de Condiciones Generales de Trabajo del Estado de Oaxaca.



- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Oaxaca.
- Ley de Planeación del Estado de Oaxaca.

**Definiciones:**

- **Valuación de puestos:** Proceso de determinar el valor relativo de cada puesto dentro de la organización.
- **Método de Puntos:** Técnica de valuación que asigna puntos a diferentes factores que describen el contenido de un puesto, como habilidades, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.
- **N.C:** Número de colaborador.
- **C.A:** Capacitaciones asistidas.
- **P:** Puntuación.
- **T.C:** Total de capacitaciones.
- **Ca:** Comisiones asistidas.
- **Tc.** Total, de comisiones.





**Taxiacó**

Manual de procedimientos

Título: valuación de puestos por puntos.

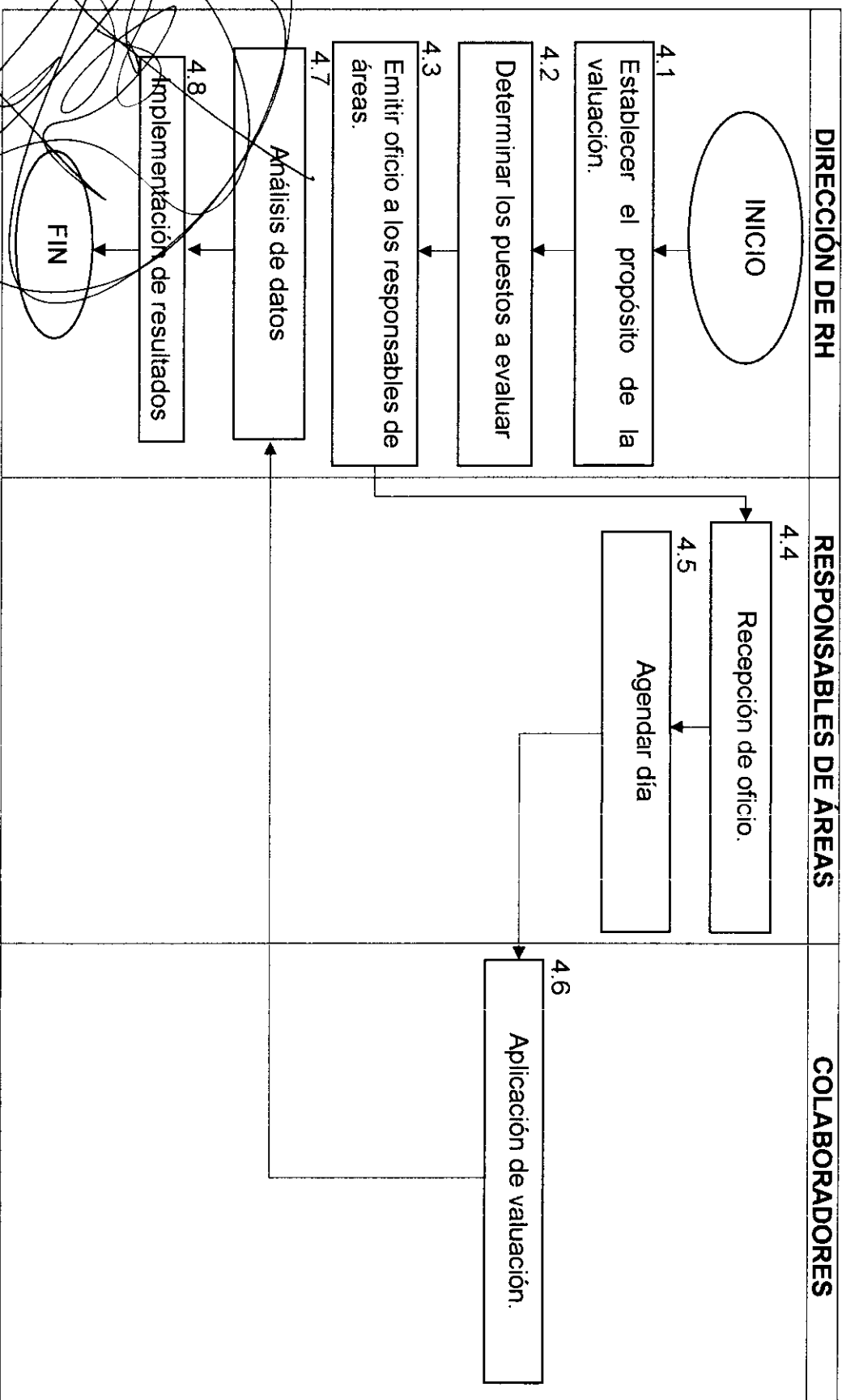
Clave: 4C-PC-007

Revisión: N

Fecha: 14-MARZO-2024

Próxima revisión: Dic. 2024

### Diagrama de Flujo: Valuación de puestos por puntos





	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
4.1	<p><b>Establecer el propósito de la valuación:</b>  Implica definir el objetivo de la evaluación de los puestos de trabajo, que puede incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ajuste Salarial:</b> Verificar si los salarios actuales son adecuados en relación con el valor de los puestos para promover la equidad.</li> <li>• <b>Reorganización:</b> Determinar el valor relativo de los puestos para una correcta asignación de recursos en una reestructuración.</li> <li>• <b>Promociones y Desarrollo de Carrera:</b> Identificar oportunidades de promoción y asegurar que los empleados estén en puestos acordes a sus competencias.</li> <li>• <b>Contratación y Retención:</b> Definir salarios competitivos para nuevos reclutamientos y retener al personal valioso.</li> </ul>	Dirección de RH
4.2	<p><b>Determinar los puestos a evaluar:</b>  Identificar y seleccionar cuáles puestos dentro del H. Ayuntamiento de la Heroica Ciudad de Tlaxiaco serán sometidos al proceso de valuación. Este paso incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Revisión de la Estructura Municipal:</b> Identificar todos los puestos existentes y sus respectivas funciones.</li> <li>• <b>Selección de Puestos Relevantes:</b> Elegir los puestos que necesitan ser evaluados con base en criterios como cambios en la estructura, nuevas contrataciones, o ajustes salariales necesarios.</li> <li>• <b>Definición de Prioridades:</b> Establecer un orden de evaluación según la importancia</li> </ul>	Dirección de RH



	<p>estratégica o urgencia de cada puesto.</p> <p><b>Anexo 2. Organigrama Municipal.</b> <b>Anexo 3. Formato de selección de personal.</b></p>	
4.3	<p><b>Emitir los oficios a las áreas correspondientes:</b> Consiste en comunicar oficialmente a las distintas áreas de la organización sobre el inicio del proceso de valuación de puestos.</p>	Dirección de RH
4.4	<p><b>Recepción de oficio:</b> Las áreas seleccionadas previamente reciben el oficio correspondiente a la valuación de puestos.</p>	Responsables de áreas
4.5	<p><b>Agendar cita:</b> Se agenda el día de valuación del área en el calendario de la oficina.</p>	Responsables de áreas
4.6	<p><b>Aplicación de la valuación:</b> Evalúa y clasifica roles en el Municipio de Tlaxiaco según su valor relativo para establecer salarios equitativos, identificar desarrollo profesional y mejorar la gestión del talento. <b>Anexo 4. Formato de selección de características para la valuación.</b> <b>Anexo 5. Formato de Valuación de desempeño por puntos.</b> <b>Anexo 6. Formato 2 de Valuación de desempeño por puntos (Actividades complementarias).</b></p>	Colaboradores
4.7	<p><b>Análisis de datos:</b> Examina la información sobre roles en la organización para identificar inequidades y tomar decisiones sobre ajustes salariales, promociones y retención de talento, asegurando equidad y competitividad. <b>Anexo 7. Base de datos</b></p>	Dirección de RH
4.8	<p><b>Implementación de resultados:</b> Con los resultados obtenidos se procede aplicar los hallazgos para ajustar salarios, definir políticas de</p>	Dirección de RH



**Tlaxiaco**

Manual de procedimientos

Título: valuación de puestos por puntos.

Clave: 4C-PC-007


Revisión: N

Fecha: 14- MARZO-2024

Próxima revisión: Dic. 2024

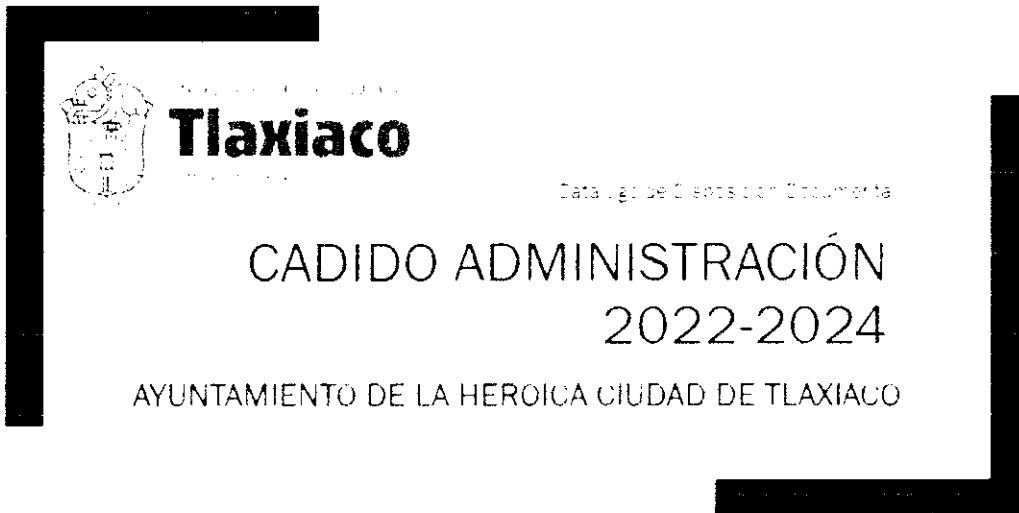
compensación y mejorar la gestión del talento, asegurando equidad, competitividad y alineación con los objetivos organizacionales.



 <b>Tlaxiaco</b>	Manual de procedimientos	Clave: 4C-PC-007
	Título: valuación de puestos por puntos.	Revisión: N Fecha: 14- MARZO-2024 Próxima revisión: Dic. 2024

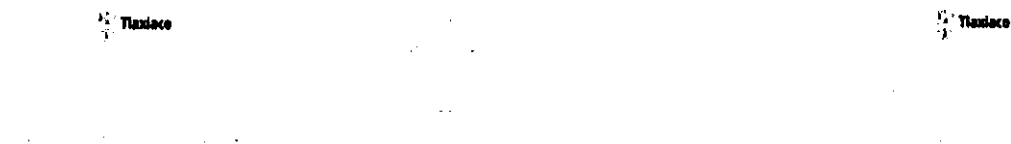
**ANEXOS**

**Anexo 1. CADIDO**



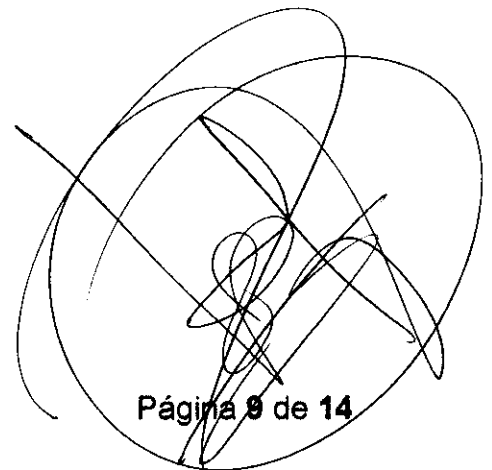
<https://tlaxiaco.gob.mx/archivo-historico/>

**Anexo 2. Organigrama Municipal.**



<https://transparencia.tlaxiaco.gob.mx/gaceta-municipal/>

**Anexo 3. Formato de selección de colaboradores.**





**Tlaxiaco**

Manual de procedimientos

Título: valuación de puestos por puntos.

Clave: 4C-PC-007

Revisión: N

Fecha: 14- MARZO-2024


Próxima revisión: Dic. 2024

### **SELECCIÓN DE COLABORADORES**

**N.C**

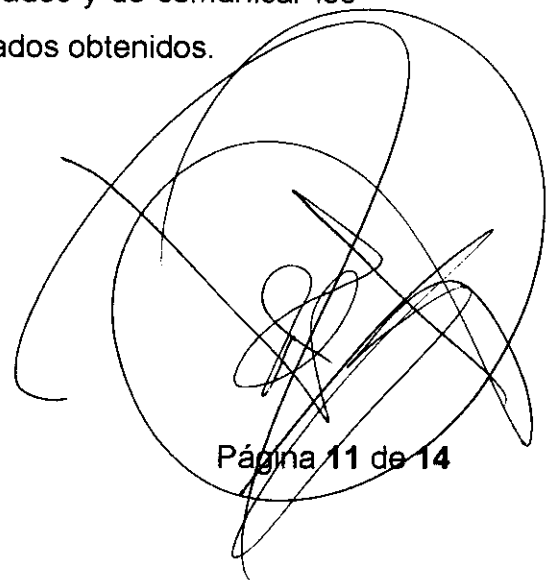
**Nombre del  
colaborador.**

**Puesto**

 <b>Tlaxiaco</b>	Manual de procedimientos	Clave: 4C-PC-007
	Título: valuación de puestos por puntos.	Revisión: N Fecha: 14- MARZO-2024 Próxima revisión: Dic. 2024

#### Anexo 4. Formato de selección de características para la valuación.

<b>Nº</b>	<b>Nombre de característica</b>	<b>la Descripción de característica</b>
1	Productividad	Muestra la eficiencia con la cual el capital humano produce bienes en el menor tiempo posible, pero con resultados favorables.
2	Conocimientos	Aprecia los conocimientos generales y especializados necesarios para el desempeño del puesto.
3	Iniciativa	Se requiere ejercitar el propio juicio para tomar decisiones sobre el trabajo o modificar situaciones o en su caso buscar soluciones novedosas para futuros problemas.
4	Responsabilidad	Grado de compromiso que muestra el empleado al momento de realizar sus actividades y de comunicar los resultados obtenidos.



## Anexo 5. Formato 1 de Valuación de desempeño por puntos.

### Evaluación del desempeño

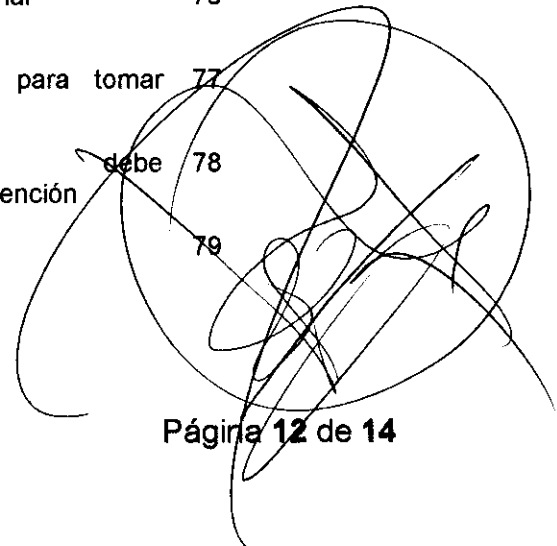
**Empleado:**


**Área:**

**Puesto:**

A continuación, se encontrará frases de desempeño, escriba con una "X" en la columna lateral, bajo el signo "+" para indicar la frase que mejor define su desempeño del colaborador, y bajo el signo "-" para indicar la frase que menos define su desempeño. No deje ningún bloque sin llenar, así mismo no se debe rellenar dos veces la misma frase.

Concepto	No.	+	-	Concepto	No.	+	-
Solo hace lo que se le ordena	01			Tiene miedo a pedir ayuda	41		
Comportamiento irreprochable	02			Mantiene su archivo siempre ordenado	42		
Acepta críticas constructivas	03			Ya presenta disminución de producción	43		
No produce cuando está sometido a presión	04			Es dinámico	44		
Cortés con los demás	05			Interrumpe constantemente el trabajo	45		
Comete demasiados errores	06			No se deja influir	46		
Duda al tomar decisiones	07			Tiene buen potencial por desarrollar	47		
Merece toda la confianza	08			Nunca se muestra desagradable	48		
Tiene poca iniciativa	33			Nunca hace buenas sugerencias	73		
Se espera en el servicio	34			Le gusta lo que hace	74		
No tiene formación adecuada	35			Tiene buena memoria	75		
Tiene buena apariencia personal	36			Le gusta reclamar	76		
Se expresa con dificultad	37			Tiene criterio para tomar decisiones	77		
Conoce su trabajo	38			Regularmente debe llamársele la atención	78		
Es cuidadosa con las instalaciones de la empresa	39			Es rápido	79		



 <b>Tlaxiaco</b>	Manual de procedimientos	Clave: 4C-PC-007
	Título: valuación de puestos por puntos.	Revisión: N Fecha: 14- MARZO-2024 Próxima revisión: Dic. 2024

Espera siempre una recompensa 40

Por naturaleza es poco hostil 80

Subtotal  
Total

Subtotal  
Total

**Nota:** Con el formato de valuación de desempeño por puntos es importante mencionar que la suma total de (+) se le debe de restar la suma total de (-), el resultado de dicha resta será la calificación del colaborador, así mismo es importante mencionar que el porcentaje obtenido con este formato solo equivale el 80% de la calificación final del colaborador.

### Anexo 6. Formato 2 de Valuación de desempeño por puntos (Actividades complementarias).

#### Evaluación del desempeño

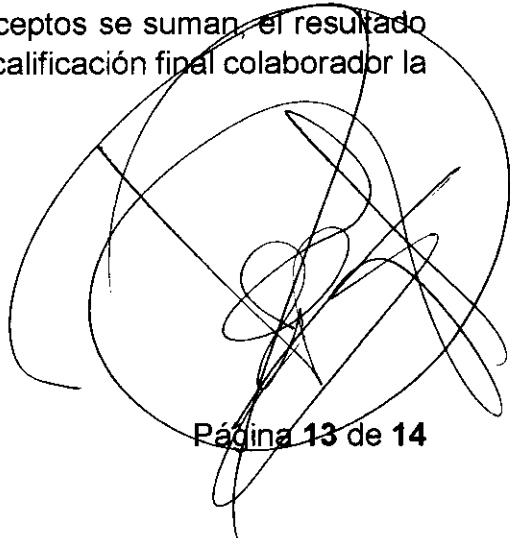
Empleado:


Área:

Puesto:

Concepto	Puntuación	Formula	Ejemplo de Formula
Comisiones	10	$C.A * P / TC$	Si en el mes "X" se realizaron 10 comisiones, pero el colaborador solo asistió a 5 la formula queda de la siguiente manera. $5 * 10 / 10$ la cual nos da un resultado de 5.
Capacitaciones	10	$Ca * P / Tc$	Si en el mes "X" se realizaron 5 capacitaciones, pero el colaborador solo asistió a 2 la formula queda de la siguiente manera. $2 * 10 / 5$ la cual nos da un resultado de 4.
Total			

**Nota:** El resultado obtenido de cada uno de los conceptos se suman, el resultado obtenido de dicha suma es equivalente al 20% de la calificación final colaborador la se suma al resultado del **Anexo 5**.



 <b>Tlaxiaco</b>	Manual de procedimientos	Clave: 4C-PC-007
	Título: valuación de puestos por puntos.	Revisión: N Fecha: 14- MARZO-2024 Próxima revisión: Dic. 2024

**Anexo 7. Base de datos**

N.c	Nombre	Puesto	Formato 1 (80%)	Formato 2 (20%)	Total	Observaciones
-----	--------	--------	--------------------	--------------------	-------	---------------

**Nota:** para un mejor análisis es recomendable que cada uno de los formatos presentados en este manual se realicen en Excel, así mismo la calificación obtenida de cada colaborador ayuda a la toma de decisiones realizadas en la dirección de Recursos Humanos.



Página 14 de 14