

Índice

E3: Evaluación por Puntos - Sistema de Valuación de Puestos	1
Objetivo de Aprendizaje	1
Contexto	1
Instrucciones	2
Entregables	3
Rúbrica de Evaluación (100 puntos)	4
Ejemplo: Escala para Factor 1 - Conocimientos y Habilidades	5
Fórmula de Cálculo	6
Recursos	6
Notas Importantes	6

E3: Evaluación por Puntos - Sistema de Valuación de Puestos

Fecha límite: Lunes 23 de febrero, 11:59pm **Peso:** 15% **Tipo:** Grupal (todo el grupo)
Módulos relacionados: M06, M07, M08, M09, M10

Objetivo de Aprendizaje

Diseñar y aplicar un sistema de evaluación por puntos basado en factores compensables, estableciendo la jerarquía interna de los 33 puestos de Geotest con criterios objetivos y documentados.

Contexto

La evaluación por puntos (point-factor method) es el método más utilizado para establecer equidad interna. Asigna valores numéricos a factores compensables, permitiendo comparar puestos de manera objetiva independientemente de sus funciones específicas.

Geotest - Estructura a evaluar: - 33 puestos distribuidos en 6 áreas - ~260 empleados - 5 niveles jerárquicos - Insumo principal: Fichas de puesto elaboradas en E2

Metodología WorldatWork - 5 Factores: 1. Conocimientos y habilidades 2. Complejidad y solución de problemas 3. Responsabilidad e impacto 4. Condiciones de trabajo 5. Supervisión (ejercida y recibida)

Nota sobre operadores de maquinaria: Los 5 puestos de operadores (N1, N2, N3) comparten estructura; pueden evaluarse como familia de puestos con variantes por nivel de equipo.

Instrucciones

Parte 1: Diseño del Sistema de Puntos (30 puntos)

1. Definición de factores (10 pts)

Para cada uno de los 5 factores, define:

- Descripción del factor (qué mide)
- Por qué es relevante para Geotest
- Cómo se diferencia de los otros factores

2. Escalas de niveles (10 pts)

Crea una escala de 5 niveles para cada factor:

Nivel	Descripción genérica	Puntos
1	Básico	
2	Intermedio bajo	
3	Intermedio	
4	Intermedio alto	
5	Avanzado/Experto	

Incluye descriptores específicos para el contexto de Geotest.

3. Ponderación de factores (10 pts)

Asigna pesos a cada factor (deben sumar 100%):

Factor	Peso (%)	Justificación
Conocimientos y habilidades		
Complejidad y solución de problemas		
Responsabilidad e impacto		
Condiciones de trabajo		
Supervisión		
Total	100%	

Considera: ¿Qué valora más una empresa de ingeniería geotécnica?

Parte 2: Evaluación de Puestos (40 puntos)

4. Evaluación individual (20 pts)

Evalúa cada puesto de tu equipo (~8 puestos):

Puesto	F1	F2	F3	F4	F5	Total Ponderado

Para cada evaluación:

- Indica el nivel asignado (1-5)
- Documenta la justificación con evidencia de la ficha de puesto

5. Calibración interna (10 pts)

Como equipo:

- Revisen las evaluaciones de cada miembro
- Identifiquen inconsistencias
- Lleguen a consenso y documenten los ajustes

6. Ranking de puestos (10 pts)

Ordena los puestos de tu equipo por puntaje total:

- Del mayor al menor puntaje
- Agrupa por bandas naturales si las hay
- Compara con los niveles jerárquicos originales de Geotest

Parte 3: Validación y Análisis (30 puntos)

7. Prueba de consistencia (15 pts)

Realiza las siguientes validaciones:

a) **Consistencia jerárquica:**

- ¿Los puestos de mayor nivel jerárquico tienen mayor puntaje?
- Si hay excepciones, ¿están justificadas?

b) **Consistencia interna por factor:**

- ¿El factor F1 aumenta consistentemente con el nivel?
- Identifica anomalías

c) **Análisis de sensibilidad:**

- ¿Qué pasa si cambias los pesos de los factores?
- ¿El ranking es robusto a cambios pequeños?

8. Integración con otros equipos (15 pts)

Coordina con al menos otro equipo:

- Comparen sus sistemas de puntos
 - Evalúen 2-3 puestos en común (de referencia)
 - Identifiquen y resuelvan discrepancias
 - Documenten el proceso de calibración
-

Entregables

1. Manual del Sistema de Puntos (PDF)

- Definición de factores
- Escalas con descriptores
- Ponderaciones justificadas

2. Matriz de Evaluación (Excel)

- Hoja 1: Evaluaciones detalladas con justificaciones
 - Hoja 2: Resumen de puntajes
 - Hoja 3: Ranking de puestos
 - Hoja 4: Análisis de sensibilidad
3. **Documento de Calibración** (PDF)
- Proceso de consenso interno
 - Coordinación con otros equipos
 - Ajustes realizados y justificación

Rúbrica de Evaluación (100 puntos)

Diseño del Sistema (30 puntos)

Criterio	Excelente (10)	Bueno (8)	Suficiente (6)	Insuficiente (0-4)
Definición de factores	Factores claramente diferenciados, relevantes para Geotest, sin traslapes	Factores claros con algunos traslapes menores	Factores genéricos o con traslapes significativos	Factores mal definidos o copiados sin adaptación
Escalas de niveles	Descriptores específicos, progresión lógica, aplicables a todos los puestos	Descriptores claros pero algunos genéricos	Progresión inconsistente	Escalas incompletas o confusas
Ponderación	Pesos justificados con lógica de negocio, reflejan prioridades de Geotest	Pesos razonables con justificación básica	Pesos arbitrarios o sin justificación	Pesos no suman 100% o ausentes

Evaluación de Puestos (40 puntos)

Criterio	Excelente (10)	Bueno (8)	Suficiente (6)	Insuficiente (0-4)
Evaluación individual	Todos los puestos evaluados, justificaciones detalladas basadas en fichas	Evaluaciones completas con justificaciones básicas	Algunas evaluaciones sin justificación	Evaluaciones incompletas o inconsistentes
Calibración interna	Proceso documentado, discrepancias identificadas y resueltas	Calibración realizada pero poco documentada	Calibración superficial	Sin evidencia de calibración
Ranking de puestos	Ranking coherente, bandas identificadas, comparación con jerarquía original	Ranking correcto sin análisis profundo	Ranking con inconsistencias menores	Ranking incorrecto o ausente
Integración entre equipos	Coordinación efectiva, puestos de referencia calibrados, discrepancias resueltas	Coordinación básica, algunos ajustes	Coordinación mínima	Sin coordinación

Validación y Análisis (30 puntos)

Criterio	Excelente (15)	Bueno (12)	Suficiente (9)	Insuficiente (0-6)
Pruebas de consistencia	Tres pruebas realizadas, anomalías identificadas y explicadas	Pruebas realizadas, análisis superficial	Pruebas incompletas	Sin validación
Análisis de sensibilidad	Múltiples escenarios probados, conclusiones sobre robustez	Un escenario alternativo probado	Mención sin análisis	Ausente

Ejemplo: Escala para Factor 1 - Conocimientos y Habilidades

Nivel	Puntos	Educación	Experiencia	Conocimientos técnicos
1	50	Preparatoria/Técnico	0-1 años	Conocimientos básicos de oficina
2	100	Técnico superior	1-3 años	Manejo de equipo básico de laboratorio
3	175	Licenciatura	3-5 años	Conocimientos especializados en geotecnia
4	275	Licenciatura + especialización	5-8 años	Dominio de software especializado, certificaciones
5	400	Maestría/Doctorado	8+ años	Expertise reconocido, capacidad de innovación

Nota: La progresión no es lineal para reflejar el valor marginal decreciente.

Fórmula de Cálculo

$$\text{Puntaje Total} = \sum_{i=1}^5 (Puntos_{factor_i} \times Peso_{factor_i})$$

Ejemplo: - F1 (30%): Nivel 4 = 275 pts → $275 \times 0.30 = 82.5$ - F2 (25%): Nivel 3 = 175 pts → $175 \times 0.25 = 43.75$ - F3 (25%): Nivel 4 = 275 pts → $275 \times 0.25 = 68.75$ - F4 (10%): Nivel 2 = 100 pts → $100 \times 0.10 = 10.0$ - F5 (10%): Nivel 3 = 175 pts → $175 \times 0.10 = 17.5$ - **Total: 222.5 puntos**

Recursos

- Fichas de puesto (E2)
- WorldatWork: Job Evaluation Handbook
- Slides M06: Modelos hedónicos
- Template Excel de evaluación (Canvas)

Notas Importantes

- **Objetividad:** Evalúa el puesto, NO a la persona que lo ocupa.
- **Evidencia:** Toda evaluación debe estar respaldada por la ficha de puesto.
- **Consenso:** Las discrepancias deben resolverse con argumentos, no por votación.
- **Documentación:** El proceso de decisión es tan importante como el resultado.