



**SAND**

## **ENFOQUE DE PUESTOS CRÍTICOS, DETECCIÓN Y PLANES DE CONTINGENCIA**

*¿Por qué es tan difícil sustituir a determinadas personas? ¿Por qué en determinados momentos parece que algunas personas tienen control sobre su destino en la organización y no podemos hacer nada, como gestores, para remediarlo? ¿Qué personas deben tener un especial seguimiento en su carrera profesional? Por qué autorizar cursos aparentemente demasiado costosos, que jefes de departamento insisten en otorgar a trabajadores de sus áreas, sin aparente motivo que lo justifique?*

Desde la perspectiva tradicional, se toma en consideración fundamentalmente a la persona en la toma de decisiones sobre el puesto, sin embargo, no todos los puestos tienen la misma importancia en la organización, y no nos referimos necesariamente a los puestos de mayor responsabilidad, que ya de por sí la tienen, no pretendemos establecer una jerarquía de valor, sino poder disponer de herramientas que permitan planificar, prever las decisiones a tomar y no ser simplemente reactivo, para ello es necesario determinar que puestos son críticos en nuestra Organización.

Son aquellos puestos que, de un modo u otro son clave para nuestra actividad, por que aportan valor diferencial o no existen en el mercado de trabajo.

Aplicar la Metodología de puestos críticos nos permite conocer nuestras dependencias, debilidades y fortalezas, frente a nuestros puestos de trabajo y preparar planes de contingencia.

Las personas no son imprescindibles o si lo son, depende de los gestores.