

# Método de Ranking u Ordenación de Puestos

Este método es el más sencillo, pero lo hace menos preciso y poco equitativo. Consiste en comparar los distintos puestos de trabajo con el fin de clasificarlos por importancia hasta que todos estén ordenados en escala.

Dependiendo del tamaño de la empresa será en número de niveles que conformen la estructura, aunque normalmente se clasifican de 5 a 7 niveles. La manera de ordenar y clasificar estos puestos puede tomar en cuenta factores como:



Tareas desempeñadas en el puesto

Este diagrama muestra una lista de factores de clasificación de puestos en un formato de cascada descendente. Cada factor está contenido en un recuadro rectangular que se va desplazando hacia la izquierda y hacia abajo a medida que se avanza en la lista. Flechas grises indican la transición de un nivel a otro.

Deberes

Responsabilidades

Habilidades

Grado Académico

# Método de Ranking u Ordenación de Puestos

El modo de aplicación para evaluar los puestos bajo este método es el siguiente:

## ANALIZAR Y DESCRIBIR

- Se destacan los aspectos y características necesarias que van a utilizar para la comparación.

## PUESTOS DE REFERENCIA

- Se escogen de 10 a 20 puestos, los cuales deben incluir las principales áreas o departamentos de la empresa.
- La idea es facilitar la clasificación de tareas, se puede iniciar de los más importantes a los menos importantes o algunos intermedios.

## CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

- Va de la mano con los puestos de referencia, ya que va organizando el orden de importancia alrededor de los principales puestos clasificados.

## DIVISIÓN DE PUESTO

- Se ordenan los grupos considerando los factores de trabajo más importantes, agrupando los segmentos por:
  - Trabajos o tareas semejantes.

# Método de Ranking u Ordenación de Puestos

Este método es recomendado para empresas pequeñas en las que los puestos de la organización son pocos y muy semejantes. También es recomendado para valuar puestos gerenciales ya que los contenidos de las descripciones de puestos no pueden medirse en términos cuantitativos. También es bien recomendado para etapas preliminares en las evaluaciones de puesto de la organización.

Si bien este método garantiza que los puestos más importantes sean mejor pagados debido a la alta precisión, conforme van disminuyendo los niveles, puede resultar injusta la paga de estos.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es un método simple y, por lo mismo, fácil de entender y aplicar.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No cuenta con criterios de juicio.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es un método económico y rápido de formular.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No hay forma de medir las diferencias de los puestos.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Consume poco tiempo y papeleo.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No es favorable para empresas grandes por el gran número de empleados.</li></ul>