

Método de Evaluación con puntos/Point Rating

El método de evaluación con puntos o método de evaluación con factores y puntos fue creado por Merrill Lott y es el método de evaluación de puestos más utilizado en el mundo. Su técnica es analítica, porque los cargos se comparan mediante los factores de la evaluación con los valores en puntos. Es una técnica cuantitativa e incluye las siguientes etapas:

1. **Elaboración de las descripciones y de los análisis de los puestos a evaluar.**
2. **Elección de los factores a evaluar:** los factores de la evaluación funcionan como criterios para la comparación y la evaluación de los puestos. Se deben utilizar pocos factores para comparar y evaluar todos los puestos. Deben de ser universales o sea estar presentes en todos los puestos a evaluar y variables es decir presentar diferentes valores para cada puesto.
3. **Definición de los factores de evaluación:** cada factor debe tener un significado preciso para que sirva como un instrumento exacto para medir los puestos.
4. **Graduación de los factores de la evaluación:** cada factor se debe desdoblar en grados de variación. En general se utilizan cuatro o seis grados para cada factor y sus posibles valores. La creación del instrumento de medición es vital para el éxito de la evaluación de los puestos.
5. **Ponderación de los factores de la evaluación:** ponderar significa atribuir una importancia relativa a cada uno de los factores en el proceso de la evaluación. La ponderación sirve para atribuir a cada factor peso relativo en las comparaciones entre los puestos.

Método de Evaluación con puntos/Point Rating

Atribución de puestos a los grados de los factores de la evaluación: a partir de la ponderación de los factores de la evaluación se define la base para armar la escala de puntos para cada factor. Por lo habitual, el grado A corresponde al valor de ponderación más alto y los demás grados B,C,D..... se definen en progresión arbitraria, puede ser aritmética, geométrica o mixta. Una vez realizados estos pasos, se prepara el manual de la evaluación de puestos que debe contener la definición de todos los factores de la evaluación, sus grados de variación y sus respectivos puntos. El manual funciona como el conjunto de todas las escalas de puntos de modo que el evaluador lo utilice en el proceso de evaluación de los puestos.

La etapa siguiente es la atribución de puestos a cada puesto, de acuerdo con los factores de la evaluación. Para tal efecto, se utiliza una tabla de doble asiento para atribuir a cada puesto el valor en puntos de cada factor. En las dos columnas de la derecha se suma el número de puntos obtenidos y se coloca al lado del salario que se paga en la actualidad a los ocupantes del puesto.

Con el total de puntos y el salario que se paga a los ocupantes de cada puesto se puede optar por dos opciones. La primera es hacer un gráfico de distribución de las frecuencias de los puntos (variable x) y de los salarios (variable y) para establecer la correlación entre las dos variables.

La otra opción es tomar las dos últimas columnas de la derecha de la tabla de doble asiento para evaluar los puestos y aplicar el método de mínimos cuadrados. Para obtener una parábola (curva salarial), el método utiliza la ecuación:

$$y_c = a + bc + cx^2$$

y_c = salario corregido

Método de Evaluación con puntos/Point Rating

Para generar una recta salarial, el método de mínimos cuadrados utiliza la ecuación:

$$y_c: a + bx$$

a, b, c , = parámetros

x y y_c = variables de los puestos evaluados, respectivamente los puntos y los salarios pagados.

El parámetro a define la posición inicial de la curva o recta salarial, el parámetro b define la inclinación de la línea de tendencia y el parámetro c es el responsable de la curvatura de la línea de tendencia. Los valores de los parámetros a , b y c se calculan de la siguiente manera:

$$a = \frac{\sum y}{\sum x} \quad b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad c = \frac{\sum x^2 y}{\sum x^3}$$

Referencias:

Merril R. Lott, Wage Scales and Job Evaluation, Roland Press, Nueva York, 1926
Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill