

Métodos de escalafón simple/job ranking

Es un método rudimentario que consiste en colocar de acuerdo a su función, ya sea creciente o decreciente, un criterio seleccionado, el cual opera como parámetro de comparación. En la práctica, se trata de una comparación de puesto por puesto, dado que cada uno se compara con los demás en función del criterio escogido como base de referencia como: complejidad, responsabilidad, importancia, entre otros.

Desventaja: la comparación de puestos es global, sintética, superficial y no considera un análisis más profundo.

Paso 1

- Sin importar cuál es el método de análisis, la información relativa a los puestos se debe reunir y anotar en un formato estandarizado, que se ciña al criterio que se adoptará, para facilitar la evaluación de puestos.

Paso 2

- Definir el criterio para la comparación. Se define el límite superior (Ls) y el inferior (Li) de la medida en que el criterio elegido se presenta en la organización.
- Si el criterio es la complejidad, los límites deben señalar cuál es el puesto más complejo (límite superior) y cuál es el menos complejo (límite inferior) dentro de la organización.

Paso 3

- Comparar los puestos con el criterio escogido y colocarlos en el escalafón de acuerdo con su función (orden creciente o decreciente), en tanto el criterio. La función representa la propia clasificación de los puestos.

Métodos de escalafón simple/job ranking

Muchas organizaciones prefieren sustituir el criterio de la comparación por los puestos de referencia (bench mark job). La organización escoge los puestos de referencia que posean una cantidad determinada y conocida del criterio escogido. El puesto no se compara con el criterio, sino con los puestos de referencia que poseen una medida del criterio. A partir de ahí, se establece el escalafón; es decir, los puestos de referencia se colocan a lo largo de una curva a una recta salarial y se comparan con los demás puestos similares a ellos para así definir el escalafón.

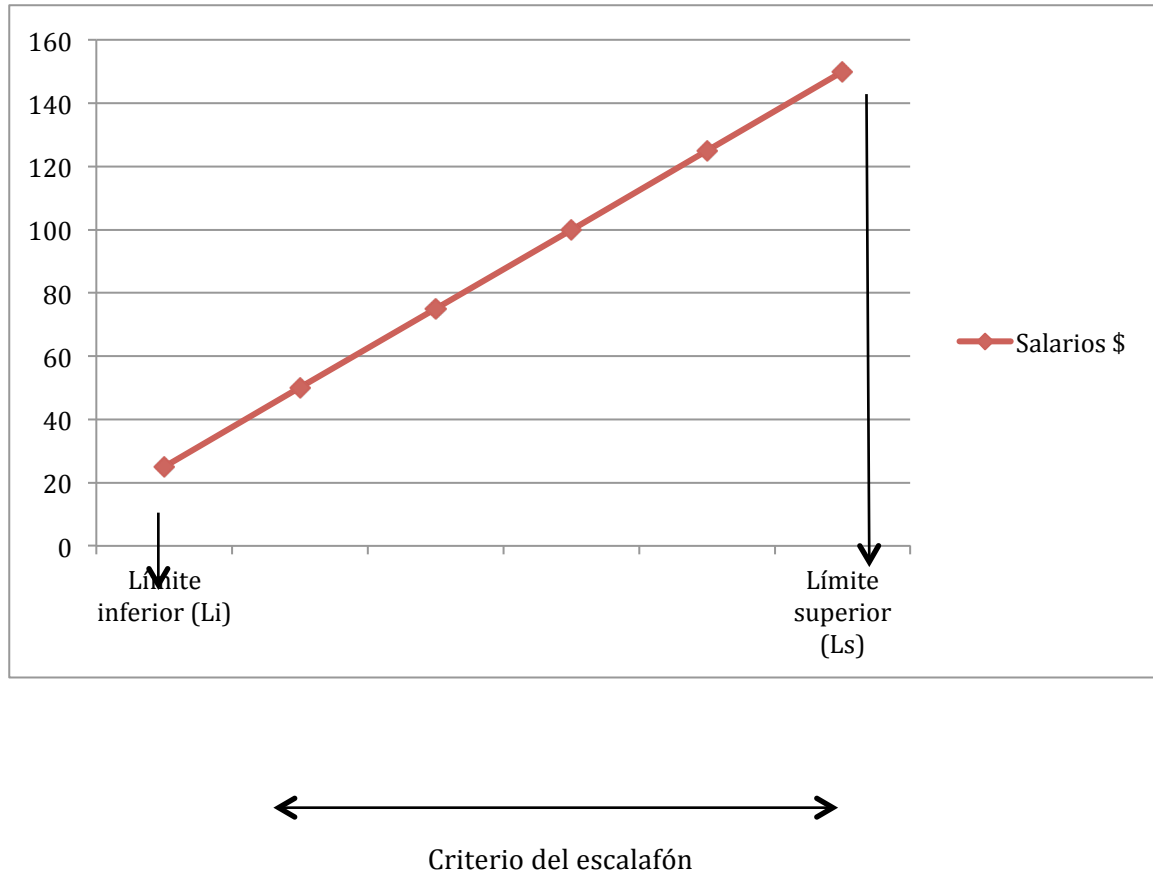


Tabla: Método de evaluación de los puestos por medio de un escalafón.
Adaptado de Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición).
México, DF; Mc. Graw Hill pp.295

Métodos de escalafón simple/job ranking

Referencias:

- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill pp. 294,295,296
El capital humano en las organizaciones, Chiavenato Idalberto, México, Ed. Mc Graw Hill
REYES PONCE, Agustín, México. Ed. Limusa. Administración de los recursos humanos.
- Werther W., D.K. (2008). Administración de recursos humanos. El Capital Humano de las empresas (6ª. Edición ed).