

# Método de Clasificación

También conocido como método de graduación, fue popularizado por la comisión de Servicio Civil de E.E.U.U. Aunque es muy semejante al anterior, mediante este método, los grados de trabajo son establecidos por un comité creado para autorizar la ponderación y propósito de los puestos.

Se define mediante grupos de trabajo o puestos diferentes pero que cuentan con la misma dificultad o que requieren habilidades similares. Los grados se determinan sobre una base de información derivada del análisis de puesto.

El procedimiento que se aplica para su uso es el siguiente:

---

## Integración de Comité

Es de suma importancia, ya que cada uno de sus miembros debe asignar a cada uno de los puestos un número de orden, mismo que se promediará.

Está conformado por 1 o 2 representantes de trabajadores, un analista y un representante de Recursos humanos.

---

## Nombramiento de Puestos

Se clasifican los puestos en 2 tipos, ya sea Tipo o Representativo, de los cuales dependerá una buena o mala alineación de puestos.

Se requiere que cada miembro del comité tenga conocimiento de la definición y asignación clara de actividades de los los trabajadores.

---

## Alineación de Puestos

Se realiza por medio de tarjetas que deben usar los miembros del comité. Se basa en que, dependiendo de los puestos que tenga, es el número de tarjetas a usar. En cada una de ellas debe anotar el nombre del puesto y el orden que debe ocupar el cargo de acuerdo con la importancia que considere.

El primer lugar se ocupa por el nivel más bajo y en ese orden se van asignando los salarios. El jefe del comité se encarga de recolectar y registrar las tarjetas de manera que aparezcan las columnas necesarias para cada miembro del comité. Una vez ponderados los puestos individuales, se pasan a otra base que permita ordenarlos en función del promedio ya asignado.

---

# Método de Clasificación

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es un método fácil de entender y operar.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se tienen criterios personales por parte de los miembros del comité.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es económico, de formulación rápida y apto para pequeñas empresas.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No puede abarcar trabajos complejos, ya que no encajan en un nivel de asignación.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La clasificación facilita la determinación de sueldo.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es raramente usado por la industria.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Es más, práctico que el anterior, ya que el grado final es resultado de un promedio otorgado por el comité.</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los rangos de promedio son variados y opuestos, lo que en algunos casos genera dificultad para establecer el salario.</li></ul>