

# Método de Comparación de Factores

Este método, como su nombre lo dice, consiste en la comparación de puestos ordenándolos y dividiéndolos en función de sus principales factores, básicamente considera factores a los cuales se les otorgará un valor de mayor a menor, determinado por un comité que los selecciona previamente. Este método se usa generalmente para evaluar puestos de staff, profesionales y gerenciales, y los factores que suelen usarse van de:



Una vez establecidos los factores, se les da un valor según el grado de importancia, el cual nos ayudará a jerarquizar los puestos con base en los factores que requiere cada uno y con ello se asignan los salarios.

# Método de Comparación de Factores

El proceso para evaluar y aplicar este método consiste en:

## SELECCIÓN DE PUESTOS

Se seleccionan los puestos más importantes de la compañía de acuerdo con una fuente confiable, la cual ya debe estar previamente identificada por el contenido de normas e información del mercado.

Deben ser una muestra representativa de todos los puestos que se evaluarán y que, a su vez, representen la gama de factores, según lo acordado por un comité previo que respresente trabajadores y gerencias.

## SELECCIÓN DE FACTORES

Se identifican los factores más comunes antes mencionados.

## CLASIFICACIÓN

Una vez seleccionados los puetsos clave y factores comunes, los puestos clave se clasifican en función de los factores comunes.

## ASIGNACIÓN DE VALORES

Se determina una tasa justa y equitativa a los sueldos y salarios y se agrega un valor distinto a cada factor. Los sueldos y valores son asignados por un comité designado para analizar y ponderar los factores.

## COMPARACIÓN Y EVALUACIÓN

Se agrupan los demás puestos de la organización faltantes con base en la tabla principal generada con estos pasos.

# Método de Comparación de Factores

Para entender mejor el método, a continuación, se ejemplifica algo de lo mencionado por medio de la siguiente tabla. Aquí podemos observar los puestos más importantes, seguido de la selección de factores, los cuales tienen un valor que arroja como resultado la tabla de salarios, y con base en estos puestos principales se siguen desarrollando los demás puestos. Por ejemplo, una secretaria. Su esfuerzo mental está en el rango del asesor (60), su esfuerzo físico en el de administrador (40), su conocimiento con el de asesor (65), riesgo en el de administrador o contador (20) y responsabilidad, como el ingeniero en (60).

<b>PUESTO</b>	<b>TABLA DE SALARIO</b>	<b>ESFUERZO MENTAL</b>	<b>ESFUERZO FÍSICO</b>	<b>CONOCIMIENTO</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGO</b>	<b>RESPONSABILIDAD</b>
Ingeniero	<b>\$350</b>	<b>78</b>	<b>50</b>	<b>72</b>	<b>90</b>	<b>60</b>
Administrador	<b>\$280</b>	<b>75</b>	<b>40</b>	<b>75</b>	<b>20</b>	<b>70</b>
Asesor	<b>\$270</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>75</b>
Contador	<b>\$300</b>	<b>90</b>	<b>20</b>	<b>85</b>	<b>20</b>	<b>85</b>

# Método de Comparación de Factores

Este método es mejorado cuando asignamos puntajes a las graduaciones en lo que llamamos método de Evaluación por Puntos, el cual explicaremos más adelante. Se debe de tomar en cuenta que este es solo un ejemplo y en realidad se consideran más puestos importantes dentro de la empresa para poder tener un panorama más amplio, y por puestos importantes también nos referimos a los niveles operativos u organizacionalmente acomodados en los puntos bajos. Al terminar de realizar este método por el comité evaluador, se pasa a revisión con la persona siguiente en puntaje.

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es un método realista para determinar un valor monetario.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es un método costoso y demanda mucho tiempo.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es posible usarlo en empresas con gran cantidad de personal.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se vuelve confuso si usan muchos sub-factores y, por lo tanto, complicado.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es flexible ya que no limita el valor otorgado a un factor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los factores son asignados por un comité, el cual puede influir según la manera de pensamiento. Por ejemplo, ponderar más alto a un ingeniero porque piense que su conocimiento es más que el de un administrador.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es muy fácil de explicar y entender para los colaboradores.</li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Facilita al evaluador el ponderar los puestos con base en los factores.</li></ul>	