

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

Es una afinación del método del escalafón. Si bien el escalafón presenta una comparación del puesto con otros puestos, el método de comparación de factores produce varias comparaciones con cada uno de los factores comparados. Es una técnica analítica con la cual los puestos se evalúan y comparan en razón de factores evaluativos, los cuales se podrían llamar factores de especificaciones. El método de comparación de factores lo creó Eugene Benge y consta de las siguientes etapas:

1. Información sobre los puestos: requiere de un análisis completo y cuidados de los puestos a evaluar para elaborar las especificaciones de los puestos en términos de los factores de la evaluación.
2. Elección de los factores de la evaluación: los factores a evaluar se derivan de las especificaciones de los puestos.

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

Requisitos mentales

- Significa la posesión y/ la aplicación activa en:
 - Rasgos mentales inherentes : inteligencia, memoria, raciocinio, expresión verbal, relaciones interpersonales e imaginación.
 - Educación general adquirida: gramática, aritmética e información general.
 - Conocimiento especializado adquirido: química, ingeniería...

Requisitos físicos

- Esfuerzos físicos: caminar, cargar, escribir, entre otros. Esfuerzo realizado y continuidad del mismo.
- Condiciones físicas: edad, sexo, estatura, peso, fuerza y agudeza visual.

Habilidad

- Coordinación muscular adquirida: movimientos repetitivos, habilidad manual para operar máquinas, montaje....
- Conocimiento específico del trabajo necesario para la coordinación muscular adquirido mediante el desempeño y la experiencia en el trabajo.

Responsabilidades

- En cuanto a materias primas, materiales, máquinas y equipamiento.
- En cuanto a dinero o documentos de valor.
- En cuanto a ganancias o pérdidas, economías o métodos de mejoría.
- En cuanto a contacto con el público.
- En cuanto a registros.
- En cuanto a supervisión:
 - Complejidad de la supervisión brindada y número de subordinados (algunos tipos de supervisión son planear, dirigir, coordinar, instruir, controlar y aprobar)
 - Grado de supervisión recibida.

Condiciones de trabajo

- Influencias ambientales: atmósfera, ventilación, iluminación, ruido, etc...
- Riesgos de trabajo o del ambiente.
- Horas de actividad.

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

3. Selección de los puestos de referencia: La comisión de evaluación debe escoger un número 15 a 25 puestos de referencia (benchmarks Jobs) que sirvan de puntos de apoyo para la evaluación. Estos puestos básicos deben ser representativos del cúmulo de puestos de la organización y deben recibir un número de puntos que cubra toda la gama de puestos a evaluar. Los puestos de referencia tienen valores determinados y conocidos para los factores de la evaluación y sirven para facilitar las comparaciones con los demás puestos de la organización.

	Requisitos mentales	Requisitos físicos	Habilidades	Responsabilidades	Condiciones de trabajo
Soldador	1	4	1	1	2
Conductor de grúa	3	1	3	4	4
Operador de prensa	2	3	2	2	3
Guardia de seguridad	4	2	4	3	1

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

4.Evaluación de los puestos de referencia: cada uno debe ser escalonado a partir de los cinco factores de la evaluación, en función de la descripción de las especificaciones de los puestos. Cada miembro de la comisión de valuación establece el escalafón. Luego la comisión se reúne para llegar a un consenso de los escalonamientos presentados. Un ejemplo se puede ver en la siguiente tabla donde el valor más alto es 1 y el más ba

5.Distribución de los pesos de los salarios entre los factores de evaluación: los evaluadores dividen el salario actual de cada puesto de referencia entre los cinco factores de la evaluación. Si el salario más bajo pagado en la organización fuera de 1 peso, los evaluadores podrían distribuir ese salario de la manera siguiente:

Requisitos mentales	0.08	0.36
Requisitos físicos	0.54	2.20
Habilidades requeridas	0.10	0.42
Responsabilidad	0.07	0.28
Condiciones de trabajo	0.21	1.00
Total	1.00	4.26

Ahora los factores de la evaluación están alineados en función de los salarios atribuidos a cada uno de ellos, así cada factor adquiere un valor monetario.

Puestos de referencia	Salario hora	Requisitos mentales	Requisitos físicos	Habilidades	Responsabilidades	Condiciones de trabajo
Soldador	\$9.80	1 4.00	4 0.40	1 3.00	1 2.00	2 0.40
Conductor de grúa	\$5.60	3 1.40	1 2.00	3 1.80	4 0.20	4 0.20
Operador de prensa	\$6.00	2 1.60	3 1.30	2 2.00	2 0.80	3 0.30
Guardia de seguridad	\$4.00	4 1.20	2 1.40	4 0.40	3 0.40	1 0.60

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

6. Creación de la escala de comparación de puestos: una vez que se identifican y evalúan los puestos de referencia con los factores correspondientes, el paso siguiente es la creación de la escala para comparar los puestos.

Puestos de referencia	Requisitos mentales	Requisitos físicos	Habilidades	Responsabilidades	Condiciones de trabajo
0.20					
0.40		Soldador	Guardia de seguridad	Conductor de grúa	Conductor de grúa
0.60				Guardia de seguridad	Operario de prensa
0.80					Soldador
1.00	Guardia de seguridad	Operario de prensa		Operador de prensa	
1.20	Conductor de grúa	Guardia de seguridad			Guardia de seguridad
1.40	Operario de prensa				
1.60					
1.80			Conductor de grúa		
2.00		Conductor de grúa	Operario de prensa	Soldador	
2.20					
2.40					
2.60					
2.80					
3.00			Soldador		
3.20					
3.40					
3.60					
3.80					
4.00	Soldador				
4.20					
4.40					

Método de Compensación de factores/Factor Comparison

7.Aplicación de la escala para comparar los puestos y factores: todos los puestos pueden ser evaluados, factor por factor, mediante la escala comparativa. El evaluador debe decidir si los requisitos mentales del puesto de cargador son comparables a los de guardia de seguridad o de conductor de grúa, o incluso encuadrarlo entre el operario de prensa y el soldador. Se debe proceder de la misma forma con los demás factores.

En sí la comparación de factores se trata de un método cuantificable, sistemático y relativamente exacto, con una secuencia lógica y que pondera los puestos de forma escalonada o clasificada. Las desventajas se deben a su complejidad y a que utiliza pocos factores para comparar puestos.

Referencias:

Eugene J. Benge, S. H. Bruk y E.N. Hay, Manual of Job Evaluation, Harér & Rpw, Nueva York, 1941
Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3ª. Edición). México, DF; Mc. Graw Hill