

- 1) Las tablas de valoración de la O.I.T. para puestos de trabajo de taller (**obreros**) se basan, fundamentalmente, en la contemplación de los siguientes factores:

O.I.T.		
Factores de valoración (obreros)		Peso
I. HABILIDAD		
1.	Conocimiento, formación, experiencia.	1,0
2.	Destreza, habilidad manual, ingenio.	0,8
II. ESFUERZO		
3.	Muscular.	0,8
4.	Proceso mental supletorio.	0,8
5.	Psicológico (sentidos y nervios).	0,9
III. RESPONSABILIDAD		
6.	Sobre el propio trabajo.	0,8
7.	Sobre el trabajo de otros.	0,6
8.	Sobre la seguridad de otros.	0,9
IV. CONDICIONES		
9.	Suciedad.	0,3
10.	Polvo.	0,3
11.	Grasa, aceites.	0,2
12.	Temperatura.	0,3
13.	Humedad, acidos, bases, etc.	0,2
14.	Gases, vapores.	0,2
15.	Ruidos.	0,4
16.	Vibraciones.	0,1
17.	Cambios de temperatura.	0,2
18.	Trajes de protección incómodos.	0,1

- 2) Para valorar a los distintos grupos profesionales se emplean distintos manuales, con distintos factores y pesos.

	1	2	3
Talleres	Obreros	Contramaestres	Directivos
Administración	Empleados	Mandos Interm	Directivos
Comercial	Empleados	Mandos Interm	Directivos

Para valorar a los **empleados** se podrían utilizar factores similares con las correcciones, adiciones y observaciones indicadas a continuación:

O.I.T.	
Factores de valoración (empleados)	Peso
I. HABILIDAD	
1. Conocimiento, formación, experiencia. (1)	1,0
2. Destreza, habilidad manual, ingenio. (2)	0,6
II. ESFUERZO	
3. Muscular. (3)	0,2
4. Proceso mental supletorio. (4)	0,4
5. Psicológico (sentidos y nervios). (5)	0,8
III. RESPONSABILIDAD (6)	
6. Sobre el propio trabajo.	0,8
7. Sobre el trabajo de otros.	0,7
IV. CONDICIONES (7)	
8. Ruidos.	0,1
9. Vibraciones.	0,1
V. INICIATIVA (8)	
10. Para la empresa.	0,8
11. Para el propio perfeccionamiento.	0,7
VI. COMPORTAMIENTO	
12. Con los compañeros.	0,5
13. Con los superiores.	0,5
VII. CREATIVIDAD	
14. Desarrollo de propuestas de racionalización.	0,8
15. Desarrollo de nuevos productos y servicios.	0,7

- (1) Este factor sería de gran importancia para los empleados. Se podrían valorar individualmente.
- (2) La habilidad es menos importante.
- (3) Mucho menos importante que para los obreros.
- (4) Participación en actividades rutinarias.
- (5) Por ejemplo, trabajando frente a la pantalla de un ordenador, etc.
- (6) Responsabilidad por ventas, productos, rentabilidad, etc.
- (7) Tienen un papel secundario. Se han dejado dos posibles factores.
- (8) Se podrían añadir otros criterios como los expresados de V a VII, ambos inclusive).

3) Los métodos de valoración empleados por "Contadora" pueden ser:

	FORMAS DE COMPARAR	
Considerando el trabajo:	TRABAJO A TRABAJO	CON UNA ESCALA
EN SU CONJUNTO Globales (G)	JERARQUIZACION (grado)	CLASIFICACION (catálogo)
POR FACTORES Analíticos (A)	COMPARACION DE FACTORES (categorías)	PUNTOS (escalones)

Las ventajas y desventajas de cada uno de ellos podrían resumirse en el siguiente cuadro:

METODO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
1. GRADO (G)	Más fácil. Más objetivo	Menos global. Menos actualización.
2. GRUPO DE SALARIOS (G)	Más fácil. Más claro	Menos global. Más subjetivo
3. CATEGORIA (A)	Más trabajoso. Más objetivo.	Menos detallado. Menos actualización.
4. GRADO (G)	Más trabajoso. Más objetivo. No es necesario actualizarlo.	Más detallado.
5. CATALOGO (G)	Combina ventajas de 1,2,3,4. Manejo más sencillo.	Menos trabajoso en la estructuración de datos.