

- 1) Los factores de valoración en que debe centrarse el Director de Relaciones Industriales de la firma podrían ser:

HABILIDAD:	(50 %)
Formación.....	(14 %)
Experiencia.....	(22 %)
Iniciativa e ingenio.....	(14 %)
ESFUERZO:	(15 %)
Esfuerzo físico.....	(10 %)
Esfuerzo mental.....	(5 %)
RESPONSABILIDAD:	(20 %)
Sobre materiales.....	(5 %)
Sobre equipos.....	(5 %)
Por la seguridad de otros.....	(5 %)
Por el trabajo de otros.....	(5 %)
CONDICIONES Y RIESGOS:	(15 %)
Condiciones ambientales.....	(10 %)
Riesgos inevitables.....	(5 %)

con los pesos que se indican para cada uno de ellos, similares a los de empresas del mismo sector

- 2) Para efectuar la valoración dispone de distintos sistemas o métodos, que responden a diferentes características:

- Atendiendo a la **forma de comparar** los trabajos a valorar:
 Los hay que comparan **un trabajo con otro**.
 Y los hay que comparan el trabajo con una **escala** de medida.
- En cuanto a la **forma de efectuar** la comparación:
 Unos la hacen en su **conjunto** (Comparación **global**).
 Otros comparan por **factores** (Comparación **analítica**).

Todos los sistemas de valoración son **subjetivos** en el fondo, pero los que pretenden hacer comparaciones mediante el **análisis** de los diversos **factores** (que se conocen como sistemas cuantitativos) se pueden tomar como métodos **objetivos**.

Los métodos más usuales se pueden resumir en el siguiente cuadro:

	FORMA DE COMPARAR	
Consideran el trabajo	TRABAJO A TRABAJO	CON UNA ESCALA
EN SU CONJUNTO (Globales)	JERARQUIZACION	CLASIFICACION
POR FACTORES (Analíticos)	COMPARACION DE FACTORES	PUNTOS

Someramente, cada uno de los métodos se caracteriza por:

MÉTODOS GLOBALES.-

Consideran **cada trabajo** teniendo en cuenta los factores del mismo de forma **global** y valorándoles en **su conjunto**.

Método de JERARQUIZACION

Coloca los trabajos en orden, comparándoles, en su conjunto, por parejas.

Método de CLASIFICACION

Coloca los trabajos en orden, comparándoles, en su conjunto, con un cuadro, o tabla de "Clases", o "Grupos de Retribución".

Método del CATALOGO

Agrupar, ordenados, en un "Catálogo" los trabajos que se vienen desarrollando en la empresa (calificados en su momento por métodos analíticos, por ejemplo).
Añade los nuevos trabajos, clasificándolos por referencia a los ya existentes.

MÉTODOS ANALITICOS.-

Se estudia **cada trabajo**, analizándole para **descomponerlo** en **factores** y valorando estos **por separado**.

Método de COMPARACION DE FACTORES

1. Se establecen una serie de niveles, o rangos para cada factor citado, basado en trabajos clave, ya existentes y que se consideran como bien clasificados en relación unos con otros.
2. Se atribuyen puntos a los diversos factores dentro de cada trabajo.
3. Se afecta de un peso a los factores.
4. Se halla la suma de los puntos, ponderada por los factores.

Método de PUNTOS

1. Se definen los factores y se les asignan unos pesos relativos, según la importancia que se desea dar a cada uno.
2. Se definen los niveles, o grados, de exigencia para cada factor..
3. A cada nivel, o grado, se le asigna una puntuación.
3. Se afectan los puntos del peso dado a los factores.
4. Se halla la suma de los puntos, ponderada por los pesos de los factores, que corresponde a cada trabajo, previamente comparado con los distintos grados de los distintos factores..

Las ventajas e inconvenientes de cada grupo de métodos, de forma breve, son:

MÉTODOS GLOBALES.-

Ventajas:

- Más sencillos de aplicar
- Más baratos

Inconvenientes:

- Más imprecisos.
- Los componentes del Comité de Valoración con buen conocimiento de todos los trabajos.
- Difíciles de defender ante una reclamación.

MÉTODOS ANALITICOS.-

Ventajas:

- Más precisos
- Más fáciles de defender ante una reclamación.
- Los componentes del Comité de Valoración no necesitan co-

nocer tan bien todos los trabajos.

Inconvenientes:

- Más complejos, laboriosos y difíciles de preparar.
- Más difíciles de aplicar.
- Más caros

3) Teniendo en mente los factores arriba citados, de forma global, y usando, dentro del método de **jerarquización**, la **comparación por parejas**, se tiene:

	MaqPrs	Matric	Instalad	Electric	Listero	Prepara	Peón	Ptos	Orden
Maq.Prs.Forja	????		x	x	x		x	4	3
Matric. utillaje	x	????	x	x	x	x	x	6	1
Instalador			????		x		x	2	5
Electricista			x	????	x		x	3	4
Listero					????		x	1	6
Prep.Prs.Forja	x		x	x	x	????	x	5	2
Peón							????	0	7

Con lo que el orden de los puestos es el señalado en la última columna de la derecha de la tabla.
