

el grado de instrucción y la experiencia del personal.

Para la descripción de los puestos, tienen importancia las aptitudes de los trabajadores expertos, las cuales servirán para obtener datos objetivos e intercomparables. Sin embargo, es igualmente importante el conocimiento del campo de acción en que se baja la descripción escrita. Por ejemplo: la enfermera que intenta analizar el puesto de la enfermera sanitaria, puede estar muy influida por las preferencias personales, la tradición o el hábito de trabajo de la agencia. El analista de empleos, por otro lado, puede tener dificultad para comprender que la enfermera de filas, que no realiza ninguna función de supervisión de personal, esté, sin embargo, comprometida en tareas muy semejantes a la de la supervisión profesional, en el desempeño de sus funciones de orientar a la familia hacia la asistencia médica. Trabajando conjuntamente, el analista de puestos y la enfermera pueden llegar a una valoración más exacta que la que obtendría cualquiera de los dos trabajando solo.

Partiendo de estas descripciones de la ejecución y del puesto, se preparan las especificaciones. Las especificaciones del puesto establecen brevemente el título y naturaleza del mismo, generalmente describiendo ejemplo de obligaciones y señalando la instrucción, la experiencia y la calificación personal necesarias para desempeñar el puesto. Un buen ejemplo de especificación de puestos, que describe los distintos niveles de trabajo en una sola categoría profesional, es la guía para clasificar especificaciones de los puestos de enfermería redactada por el Departamento de Salud, Educación y Bienestar.

CLASE Y GRADO DE LOS PUESTOS

El propósito de un esquema de clasificación es ordenar jerárquicamente y dar

graduación a los puestos, de forma que la clase y grado de cada uno de ellos puedan usarse como medio de establecer para trabajo aproximadamente igual. Una clase de puestos está formada por aquellos que, por ser suficientemente similares por la clase de trabajo, el grado de responsabilidad y de dificultad, y los requisitos de calificación, permiten consideración análoga en el conjunto de personal y parecido salario. El grado está constituido por todas aquellas clases de puesto que, aún difiriendo por la naturaleza y contenido del trabajo, sean suficientemente equivalentes en cuanto al nivel de dificultad y responsabilidad o las calificaciones requeridas para que merezcan abarcarlas en una misma categoría de remuneración básica. Por ejemplo: una misma clase de puestos pueden incluir trabajadores profesionales y no profesionales. En la categoría profesional, los puestos se clasifican en relación con el nivel de dificultad o responsabilidad y la duración de la instrucción necesaria, y a cada uno se le asigna un grado que determina su posición en la escala de salarios. Se llama clase a una categoría profesional administrativa en la que pueden incluirse médicos, oficiales ejecutores de la ley, administradores generales y muchos otros.

También Con base en la valuación del puesto, se establecen clases congruentes con el valor relativo de un determinado nivel de trabajo.

La valuación y clasificación de puestos ayuda a proporcionar una estructura de remuneración interna congruente. En la medida que permite establecer comparaciones con los empleos de otras agencias o localidades, ayuda a mantener los empleos y las remuneraciones en línea con las de los competidores, que también solicitan el personal disponible. Con frecuencia, induce a revisar más cuidadosamente las funciones o procesos y a organizar el equipo de trabajo. Sin embargo, no es el único factor que influye en la determinación de los salarios, y está sujeta a limitaciones definidas. Aunque