

APLICACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO COMO HERRAMIENTA PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Coves, A.-M.¹; Lusa, A.¹; Martínez, C.²; Ortega, M.A.¹

¹ IOC - DOE - ETSEIB

Universidad Politécnica de Cataluña

Correo-e: coves@ioc.upc.es, lusa@ioc.upc.es, ortega@ioc.upc.es

² DOE - ETSEIB

Universidad Politécnica de Cataluña

Correo-e: cmartinez@oe.upc.es

RESUMEN

Se presenta una aplicación al sector sanitario, del proyecto de investigación¹ sobre discriminación salarial en el que participaron los autores de esta ponencia. El trabajo tenía por objetivo realizar un estudio comparativo, cuantitativo, de los puestos de trabajo de celadores, auxiliares administrativos y auxiliares de enfermería que trabajan en un centro de asistencia sanitaria primaria. El proyecto de investigación al que se hace referencia aconseja la utilización de los métodos de valoración de puestos de trabajo de asignación de puntos por factor, como herramienta para combatir la discriminación salarial, pero añade la necesidad de verificar y controlar la neutralidad del procedimiento. Se aplicó un método de asignación de puntos por factor, propuesto en el documento "Equity at work".

Palabras y frases clave: Valoración de puestos de trabajo, discriminación salarial indirecta, categorías profesionales en sanidad.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente existe un cierto descontento entre el personal del *Institut Català de la Salut* (ICS) en la asignación actual de los puestos de trabajo a categorías. Hay puestos con diferentes funciones que tienen asignada la misma categoría (por ejemplo los celadores con tareas puramente administrativas y los celadores con tareas sanitarias), y puestos con las mismas funciones que tienen asignadas diferentes categorías (por ejemplo los celadores con tareas administrativas y los auxiliares administrativos). En este desorden funcional se añade la tradición, históricamente la categoría de celadores ha estado ocupada por personal del

¹ Financiado por el Instituto de la Mujer, en el marco del III Plan Nacional de Investigaciones Científicas y Desarrollo Tecnológico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Período 1997-1998

género masculino, mientras que la categoría de auxiliares de enfermería ha estado ocupada mayoritariamente por personal del género femenino. Este panorama da lugar a que los ocupantes de determinados puestos de trabajo se sientan discriminados respecto a otros compañeros tanto de la misma como de otras categorías.

Las normas generales estatutarias describen las funciones para las categorías, pero tal y como están redactadas no permiten clarificar la problemática. El sindicato CCOO, en concreto la federación de sanidad, como receptor de este descontento, nos planteó realizar un estudio de valoración de puestos de trabajo como posible alternativa a la clasificación en categorías establecida en el ICS. En concreto nos propusieron estudiar tres categorías que habían estado involucradas en problemas de discriminación. Estas categorías son: celadores, auxiliares administrativos y auxiliares de enfermería.

La aplicación de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo convenientemente contrastado constituye, en si misma, una forma de combatir la discriminación salarial de la mujer, ya que como su nombre indica, se valora el puesto de trabajo en función de los requerimientos de la tarea desempeñada y de la naturaleza de la misma, independientemente de la persona que lo ocupa en un momento dado. Ahora bien, la implantación de un procedimiento de valoración de puestos de trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para eliminar la discriminación. El propio sistema de valoración puede tener aspectos discriminatorios, en su definición y en su aplicación en diferentes fases del proceso. Un procedimiento exento de estos elementos discriminatorios se denomina neutro o neutral.

Existe consenso a la hora de escoger el tipo de procedimiento de valoración de puestos de trabajo más adecuado para el tema que nos ocupa, la discriminación salarial de la mujer. El tipo de procedimiento por consenso es el de asignación de puntos por factor. A pesar de que la descripción de los puestos, la selección de los factores, la definición de los niveles de cada factor y la ponderación de factores comporta subjetividad y determinan si el procedimiento es neutro respecto al género.

El objetivo del presente estudio es comparar, de forma cuantitativa, los puestos de trabajo de celadores, auxiliares administrativos y auxiliares de enfermería, es decir, determinar el valor relativo de los puestos de trabajo que pertenecen actualmente a las categorías mencionadas. Para conseguir este objetivo se ha utilizado un procedimiento de valoración de puestos de trabajo de asignación de puntos por factor, siguiendo el esquema para la elaboración de un manual neutro de valoración de puestos propuesto en "*Equity at work*".

2. METODOLOGIA UTILIZADA

Una de las condiciones técnicas que se ha de garantizar cuando una organización toma la decisión de implantar un procedimiento de valoración de puestos de trabajo, es que este se aplique a todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en la organización, ya que el que se pretende es determinar el valor relativo de los puestos. Para hacer el estudio, que se nos encomendó, se partía de un conjunto de limitaciones y restricciones (de legitimidad de la actuación por parte de los miembros del equipo, de tiempo y de presupuesto) que hacían inviable cubrir la totalidad y la complejidad de todos los puestos de trabajo y de todos los centros del “*Institut Català de la Salut*” (ICS).

Se acordó seleccionar un centro concreto que fuera representativo de la problemática existente sobre la arbitrariedad en que han sido definidas las categorías de personal y de la arbitrariedad en que han sido asignados los diferentes puestos de trabajo a cada una de las categorías, con la percepción de que en el fondo no se cumple el principio de igual salario por trabajos de igual valor. El centro seleccionado reúne ciertas características esenciales para poder validar las hipótesis iniciales antes mencionadas. En un momento en que todavía no ha estado totalmente finalizado el proceso de reforma del ICS, y por tanto coexisten puestos de trabajo correspondientes a la situación antes de la reforma y otros que se mantendrán como tales después de la adaptación a la reforma. El estudio también se ha limitado a una muestra constituida por puestos representativos de tres de las categorías mencionadas.

Para la selección de los puestos de trabajo a analizar y valorar se tuvieron en cuenta unos criterios, fruto del interés surgido, por una parte del sindicato CCOO, y por otra de la dirección del centro. Los criterios fueron: la representatividad del puesto, respecto a otros de la misma categoría (más personas en puestos similares); la representatividad de las funciones potenciales que pueden ser asignadas a cada categoría (diferentes puestos con diferentes funciones, ocupados por una misma categoría); la representatividad de los puestos después de la adaptación a la reforma, para tener una visión de futuro en este tema

El hecho de considerar sólo tres categorías, no permitirá hacer consideraciones de carácter global. Las conclusiones sólo afectaran a la comparación de estos puestos concretos y en el centro asistencial de la Torrassa. Dicho esto el que se aporta en este estudio tiene como objetivo plantear al ICS la necesidad de realizar un estudio en el ámbito de toda la entidad, y un replanteamiento de todas las categorías actuales.

2.1. Procedimiento de análisis de puestos

Ha sido necesario elaborar la descripción de los puestos de trabajo, ya que no existía la definición de las funciones de los puestos de trabajo. Se ha comentado

anteriormente que en las normas estatutarias existe descripción de las funciones por categorías, que no se adapta a los puestos de trabajo.

En el proceso de elaboración de la descripción del puesto de trabajo, se ha utilizado la siguiente metodología:

- Observar a los ocupantes de los puestos en su trabajo habitual
- Entrevistar a los ocupantes de los puestos observados y a sus jefes inmediatos
- Rellenar una encuesta para cada uno de los puestos observados
- Analizar los puestos, es decir definir para cada puesto:
 - Los datos de identificación del puesto
 - Las funciones
 - El requerimiento del puesto
 - Las responsabilidades
 - Las condiciones de trabajo
- Consensuar las descripciones con los ocupantes de los puestos y con sus jefes inmediatos

El esquema para la elaboración de un manual de valoración neutro, definido en el documento “Equity at work”, presenta un cuestionario para facilitar la descripción de los puestos de trabajo, y considera catorce factores a evaluar (descritos en el apartado siguiente), con cinco niveles de valoración por factor.

2.2. Procedimiento de valoración de puestos

La elección del procedimiento de valoración concreto que se utilice en el estudio es muy importante a la hora de validar las hipótesis de partida, y poder extraer conclusiones sobre la discriminación implícita de algunos puestos de trabajo.

Por estos motivos se ha escogido un procedimiento de valoración de puestos de trabajo analítico, es decir, de asignación de puntos por factor, a partir del esquema del manual de valoración neutro propuesto en el documento “*Equity at work*”.

Este manual elaborado por el Departamento de Trabajo de Nueva Zelanda contiene dos partes diferenciadas. En la primera parte se definen los factores y niveles de cada uno, así como unas notas aclaratorias que permitan a las personas que realizaran la valoración de los puestos, hacer comprensible que es lo que se pretende medir o valorar con cada factor. La segunda parte del manual contiene un cuestionario para que sea cumplimentado por el actual ocupante del puesto de trabajo que se quiere valorar, con la finalidad de obtener toda la información necesaria relativa al puesto de trabajo, para poder realizar su valoración. El manual se ha diseñado con el propósito de garantizar la no discriminación en el proceso de valoración de puestos de trabajo), y por esto, algunas personas pueden denominarlo “manual neutro”.

2.2.1. Los factores

Este manual propone evaluar los puestos de trabajo según catorce factores agrupados en cuatro áreas o familias de factores:

- Capacidad
 - F1.- Conocimientos y comprensión
 - F2.- Aptitudes físicas
 - F3.- Aptitudes mentales
 - F4.- Aptitudes comunicativas
 - F5.- Relaciones humanas
- Esfuerzo
 - F6.- Esfuerzo físico
 - F7.- Esfuerzo mental
 - F8.- Esfuerzo emocional
- Responsabilidad
 - F9.- Responsabilidad de la información y de los recursos materiales
 - F10.- Responsabilidad de supervisión
 - F11.- Responsabilidad del bienestar
 - F12.- Responsabilidad de planificación, organización y desarrollo
- Condiciones
 - F13.- Peligros
 - F14.- Entorno de trabajo

2.2.2. La asignación de puntos (o pesos) a los factores

Un aspecto concreto del procedimiento es que cada factor se divide en cinco grados o niveles, y el manual propone una definición de cada uno de los cinco niveles de cada factor. La comisión de valoración de la organización habrá de decidir, mediante consenso y en función de las características, objetivos y valores de la organización, los pesos de cada factor antes de empezar el proceso de calificación de puestos de trabajo.

En este estudio el equipo de trabajo ha acordado dar a cada uno de los factores los pesos siguientes.

F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14
12%	8%	9%	6%	7%	7%	8%	5%	7%	6%	6%	8%	6%	5%

Se puede comprobar que en el caso de que los catorce factores tengan una misma escala de valoración con cinco niveles, el valor de los puestos estará comprendido entre 100 y 500 puntos

3. APLICACIÓN AL CENTRO DE LA TORRASSA

Según los criterios mencionados, los puestos seleccionados han sido los siguientes:

En la categoría de auxiliares de enfermería:

- Auxiliar de enfermería en *extracciones y recogida de muestras*
- Auxiliar de enfermería en la consulta de *médico de cabecera*
- Auxiliar de enfermería en la consulta de *especialista* (traumatología)
- Auxiliar de enfermería en la UAU (Unidad de Atención Al Usuario)

En la categoría de celadores:

- Celador/a de *almacén*
- Celador/a de la UAU
- Celador/a de archivos

En la categoría de auxiliares administrativos/as, los puestos son muy parecidos:

- Auxiliar administrativo/a de la UAU

El procedimiento descrito en 2.2, genera el documento de descripción de los puestos de trabajo. Para cada puesto de trabajo este documento contiene: la identificación, las funciones, los requerimientos, las responsabilidades, las condiciones de trabajo, y observaciones. Se obtiene, en esta fase, una descripción homogénea y equitativa de los puestos.

Para poder determinar la valoración de los puestos a partir de las descripciones de los puestos, se debe:

- Disponer de los pesos asignados a cada factor, y de la distribución de los puntos para cada nivel
- Determinar (estimar) para cada puesto y factor el nivel que se le asigna
- Calcular los puntos correspondientes a la valoración de cada factor, para cada puesto
- Calcular los puntos totales asignados a cada puesto (entre todos los factores)

Se obtiene en esta fase un documento de valoración para cada puesto de trabajo

5. RESULTADOS

Las puntuaciones obtenidas, para los 7 puestos estudiados, han sido:

• Auxiliar administrativo/a (UAU)	259
• Auxiliar de enfermería (extracciones y recogida de muestras)	289
• Auxiliar de enfermería (consulta de especialista)	276
• Auxiliar de enfermería (consulta médico de cabecera)	245
• Celador/a (almacén)	247
• Celador/a (UAU)	259
• Celador/a (archivos)	247

6. CONCLUSIONES

Para diseñar una política retributiva correcta sería preciso disponer de las valoraciones de todos los puestos de la organización. La dirección (u órgano competente de la Administración) tendría que fijar el número de categorías (o niveles salariales) que cree convenientes, y el rango de cada una. Por ejemplo: nivel I hasta 150 puntos, nivel II de 151 hasta 200 puntos, nivel III de 201 hasta 250 puntos, etc. Seguramente si se hiciera, obtendríamos una agrupación de los puestos distinta a la asignación actual. Sería preciso cambiar la denominación de los puestos de trabajo, ya que en la actualidad, la denominación de un puesto hace referencia explícita a la categoría profesional a la que pertenece.

Es necesario destacar, tal y como se ha comentado al inicio de esta exposición, que el estudio realizado no permite asegurar que las categorías estudiadas son de diferente valor, ni del mismo valor, puesto que no se ha realizado un estudio global de todas las categorías, y es imposible decir, por ejemplo, si la diferencia entre 247 y 259 es suficientemente significativa para que los puestos correspondientes deban estar en distinta categoría o no. Lo que sí se puede concluir es que la clasificación de las categorías y la asignación de las mismas no se ajusta a los puestos de trabajo estudiados, como puede observarse a partir de la valoración obtenida.

Al observar los valores numéricos obtenidos podemos agrupar los puestos en tres niveles:

- Un primer grupo donde estarían situados: el/la auxiliar de enfermería en la consulta de médico de cabecera (245), el/la celador/ade almacén (247) y el/la celador/a de archivos (247)
- Un segundo grupo en el que situarían: el/la celador/a de la UAU (259) y el/la auxiliar administrativo/a de la UAU (259)
- Un tercer grupo donde estarían: el/la auxiliar de enfermería en la consulta de especialista (276) y el de auxiliar de enfermería en extracciones y recogida de muestras (289)

Como primera conclusión del estudio se obtiene que la actual definición de las categorías, así como la asignación de los puestos de trabajo (o funciones) a cada una de las categorías no es correcta. Una segunda conclusión es la detección de la necesidad de disponer de la descripción (detallada y actualizada), y la valoración de todos los puestos de trabajo. Por ello, se propone realizar una valoración de los puestos de trabajo en el ámbito de todo el ICS, utilizando un procedimiento de valoración analítico de asignación de puntos por factor, validando las etapas y el procedimiento con algún *check-list* para garantizar su neutralidad respecto al género.

De llevar a término la propuesta a todo el ICS, se debería estudiar la conveniencia de diseñar un procedimiento de valoración de puestos siguiendo el esquema del manual de Nueva Zelanda, o bien consensuar qué factores incluyen mejor las características y la naturaleza de los puestos de esta institución. Por otro lado, se debería llegar a un consenso sobre la ponderación de los factores, pudiéndose fijar una ponderación distinta a la utilizada en este estudio (lo que podría alterar los resultados obtenidos)

Para finalizar es preciso comentar que este proyecto de implantar un procedimiento de valoración de puestos de trabajo en el sector de la sanidad ha sido ya iniciado en otros países como por ejemplo en Gran Bretaña, en donde se está trabajando para cubrir las características concretas de este sector (elección de factores, ponderación, etc.)

7. REFERENCIAS

COROMINAS; COVES; LUSA; MARTÍNEZ; ORTEGA; (1999): El papel de la valoración de puestos de trabajo en la discriminación salarial, IOC-DT-P-1999-17.

INSTITUTO DE LA MUJER (I.M); (1999): Herramientas para eliminar la discriminación retributiva (documento de trabajo de uso interno).

OIT; (1986): Evaluación de tareas, OIT.

<http://www.ioc.upc.es/ivis/>