

¿Cómo valorar los puestos de trabajo de una empresa?

Minimizar las diferencias a la hora de establecer sueldos justos y equitativos, concretar el contrato existente entre el individuo y la empresa, facilitar la organización del trabajo en base a los salarios, son algunos de los objetivos de la evaluación de los puestos de trabajo

El Grupo CEF.- UDIMA, conformado por el Centro de Estudios Financieros (CEF.-) y la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), ha elaborado una serie de pautas cuyo seguimiento es recomendable a la hora de evaluar y valorar los puestos de trabajo de una empresa, así como los objetivos que se persiguen y los métodos para llevar a cabo dicha valoración.

Para José Ramón Fernández de la Cigoña, especialista administrativo y financiero y editor de los blogs del Centro de Estudios Financieros (CEF.-) “Esta es una tarea de gran importancia para los departamentos de Recursos Humanos, ya que de su correcta definición dependen dos elementos clave: la productividad y la motivación de los trabajadores”. Además añade “Hay que tener en cuenta que la valoración no determina sólo las tareas, funciones, responsabilidades y condiciones de los puestos de trabajo sino también el rango distintivo que tiene un puesto en la organización, así como las ventajas sociales, el salario, el estatus personal y profesional del ocupante del puesto, etc.”.

De acuerdo con la valoración del puesto de trabajo, ha de decidirse el sistema de retribución a emplear, que puede ser de retribución fija, de retribución variable, de retribución flexible e incluir reparto de beneficios corporativos y retribuciones en especie.

Principales objetivos de la valoración de un puesto de trabajo

- Facilitar la concreción del contrato existente entre el individuo y la empresa en cuanto a las funciones a realizar y las condiciones de empleo que a él se refieren.
- Obtener datos reales y precisos para valorar los distintos puestos de trabajo, minimizando las diferencias a la hora de establecer sueldos justos y equitativos.
- Facilitar la administración de salarios dentro de la compañía y la organización del trabajo con base en los salarios y definir una estructura salarial comparable a la de otras empresas competidoras. Así como facilitar la revisión periódica de sueldos
- Facilitar la negociación colectiva entre el comité de empresa y los sindicatos.

Los métodos de valoración y capacidades necesarias para los responsables de RRHH

Entre los métodos de valoración de los puestos de trabajo el más utilizado es el «método de puntos por factor». Los responsables de RRHH deben estar familiarizados con dichos sistemas y estar dotados de diversas capacidades entre las que se pueden destacar:

- Conocer el funcionamiento y la interrelación de las principales áreas de la empresa: financiación, producción, comercial, y distribución o logística.
- Comprender el impacto del comportamiento humano en el logro de la estrategia y los objetivos de una organización.
- Conocer las políticas sociolaborales en materia de igualdad de oportunidades.
- Capacidad para contextualizar la función de la retribución en el ámbito de los recursos humanos y de la empresa.
- Aplicar las técnicas y diferentes enfoques de la organización del trabajo para mejorar el sistema productivo y aplicar los procesos fundamentales de la dirección y gestión del personal en la empresa.
- Integrar los actuales conocimientos de la gestión empresarial al ámbito laboral.

Datos de contacto:

María Guijarro

915901582

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Educación](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>