

Investigación

CONCEPTO Y UTILIDAD DE LA VALUACIÓN DE PUESTOS

KARLA MONSERRAT CHAPOL MARTINEZ

GESTIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO II

GUILLERMO MORALES CADENA

505-A

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA

LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Concepto y Utilidad de la Valuación de Puestos

② Concepto de la Valuación de Puestos.

La Valuación de Puestos es un proceso sistemático que busca determinar el valor relativo de cada puesto dentro de una organización, con el fin de establecer una estructura salarial justa y equitativa.

De acuerdo con Chavehato (2017), la valuación de puestos, es una técnica administrativa utilizada para comparar puestos entre sí, en función de factores como habilidades requeridas, responsabilidades, condiciones de trabajo y esfuerzo, asignando un valor que sirva de base para la remuneración.

En síntesis la valuación de puestos consiste en asignar un valor relativo a los puestos de valor y de trabajo con base en criterios objetivos para ordenar y equilibrar la compensación en la organización.

③ Utilidad de la valuación de Puestos.

► Equidad Interna:

Permite establecer una relación justa entre los diferentes puestos reduciendo inconformidades salariales.

► Competitividad Externa

Al vincular la valuación con puestos en base a estudios de mercado, se asegura que los salarios sean competitivos y atractivos para atraer talento.

► Base para la compensación.

Es la base técnica para definir tabulaciones salariales, rangos de pago, y paquetes de beneficio.

► Transparencia organizacional

Reduce conflictos laborales y genera confianza al demostrar que la compensación se establece bajo criterios objetivos y no arbitrarios.

► Soporte estratégico

Vincula la gestión de puestos con la estrategia global de la organización al alinear la retribución con el valor que cada puesto aporta a los objetivos organizacionales.

⑤ Conclusion

La valuación de puestos constituye un instrumento clave dentro de la gestión estratégica del capital humano, pues permite establecer las políticas de compensación justas, competitivas y alineadas con los objetivos organizacionales. Su aplicación no solo garantiza la equidad interna y la competitividad externa, sino que también fortalece la transparencia y la confianza en la organización. En consecuencia se convierte en un fundamento elemental para la atracción, retención y motivación del talento humano, asegurando que la compensación refleje el verdadero valor de cada puesto y cómo aporta al logro de los resultados corporativos.

REFERENCIAS

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14.^a ed.). Kogan Page. Cap. 32: Job evaluation and market pricing.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill. Cap. 8: Evaluación de puestos y estructura de remuneración.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16.^a ed.). Pearson. Cap. 11: Establishing strategic pay plans.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2017). *Human Resource Management* (10.^a ed.). Pearson. Cap. 22: Pay and reward systems.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press. Cap. Becoming a Strategic Partner.



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

**Profesor: GUILLERMO MORALES
CADENA**

**ALUMNA: ALMA GERALDINE MORALES
ALFONSO**

ESTRATEGIA DE CAPITAL HUMANO II

INVESTIGACION

Concepto de valuación de puestos

La valuación de puestos es un proceso sistemático y técnico que determina el valor relativo de cada posición dentro de una organización comparándola con otras

Utilidad de la valuación de puestos

1. Equidad salarial

Permite establecer una estructura retributiva justa y objetiva, alineando los salarios con las responsabilidades y exigencias del puesto.

Además, promueve la equidad interna, un aspecto clave en cumplimiento con la legislación laboral.

2. Transparencia y motivación

Fomenta la claridad en las decisiones salariales, contribuyendo a un ambiente laboral más motivador y cohesionado.

3. Eficiencia organizacional

Facilita la optimización de recursos, detecta problemas organizacionales y ayuda en la carga de trabajo, planificación y estructuración del organigrama.

4. Gestión del talento

Sirve como base para fijar sueldos, incentivos, detectar necesidades de desarrollo, planificar sucesión y retener al personal valioso.

5. Estructura salarial coherente

Ayuda a construir tabuladores salariales ajustados al mercado y al interior de la empresa, considerando incluso comparaciones externas

6. Prevención de conflictos

Al garantizar remuneraciones equitativas, se reducen tensiones, rotación, insatisfacción y posibles quejas legales.

(Opcional) — Métodos comunes (muy brevemente)

- Jerarquización: clasifica los puestos según nivel de responsabilidad.
- Sistema de puntos (comparación de factores): cuantifica el valor del puesto mediante factores como habilidades, esfuerzo, responsabilidad.
- Método HAY: analiza tres factores clave: conocimiento, resolución de problemas y responsabilidad.

Conclusión

En esencia, la valuación de puestos es una herramienta estratégica indispensable en la gestión del capital humano. Su aplicación permite alcanzar equidad, transparencia y eficiencia en la administración del talento y los recursos financieros de una organización. Así, no solo se fortalece la estructura salarial, sino que también se impulsa la motivación, se reduce la rotación y se asegura una gestión laboral justa y sostenible.

BIBLIOGRAFIA:

[cadie.com.mxRepository_UAPAClubEnsayos](http://cadie.com.mx/Repository_UAPAClubEnsayos)

[Repository](#)

UAPAClubEnsayos.xqsmosadmis.blogspot.com/quech1.webnode.mx/StudySmarter_ESgech1.webnode.mx/Repository_UAPAClubEnsayos