

## **Guía metodológica para la valoración objetiva de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones**

El día de hoy, 21 de mayo de 2019, se publicó la Resolución Ministerial 145-2019-TR, que aprobó la "Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones" (en adelante, "la Guía"), que otorga pautas referenciales a para el desarrollo del proceso de valoración de puestos y la elaboración de cuadros de categorías y funciones. Entre las principales pautas contenidas en la Guía se encuentran las siguientes:

### **1. Valoración de puestos**

La valoración de puestos es un proceso que permite determinar el valor relativo o importancia que tiene cada puesto dentro de una organización, a través del análisis de la descripción y especificaciones de cada puesto. La valoración de puestos brinda la información necesaria para diseñar y gestionar un estructura de remuneraciones objetiva, facilitando la implementación de políticas de remuneraciones dentro de la organización.

La valoración de puestos puede realizarse a través de varias metodologías. Sin embargo, existe un consenso sobre los beneficios de emplear la metodología de valoración de puestos de trabajo, a través del sistema de puntos por factor para lograr la equidad salarial.

### **2. Etapas del proceso de valoración de puestos de trabajo**

El proceso de valoración de puestos de trabajo sugerido se inicia con la conformación de un "Equipo de Trabajo de Igualdad Salarial" (en adelante, "ETIS" y consiste en las siguientes etapas:

- a) Identificar puestos de trabajo
- b) Determinar el género de los puestos de trabajo
- c) Valorizar los puestos de trabajo
- d) Comparar puestos y cálculo de diferencias salariales
- e) Implementar medidas para eliminar la brecha salarial

### **3. Conformación del ETIS**

El ETIS debe ser técnico especializado, estar equilibrado en género, funcionar con carácter participativo (evaluando la posibilidad de incluir diversos niveles de la estructura organizacional) y ser responsabilidad del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Los trabajadores que conformen el referido equipo deben contar con las siguientes características: tener amplio conocimiento y visión integral y sistémica de la organización; tener conocimiento básico de descriptivos de puesto, valoración, bandas salariales o afines; contar con preparación para reconocer y eliminar los prejuicios sexistas que pueden afectar a la labor o instrumentos de evaluación; y, conocer mecanismos de toma de decisiones.

Para la conformación del ETIS, las medianas y gran empresas deberán considerar, adicionalmente, lo siguiente:

- a) La inclusión de un puesto de alta dirección.
- b) Incluir uno o más puestos del área de recursos humanos.
- c) Incluir uno o más puestos de las áreas del core del negocio.

En el caso de las microempresas, el ETIS debe ser conformado por un mínimo de 2 y un máximo de 4 trabajadores. Asimismo, debe participar un puesto directivo, personal de recursos humanos y otros que consideren de relevancia para el proceso.

Para conocer más sobre el contenido de la Guía, [\*\*ingresa aquí\*\*](#).



**Germán  
Lora**

Socio  
gla@prcp.com.pe



**Cristina  
Oviedo**

Counsel  
coa@prcp.com.pe