



Curso de Análisis, Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo

Duración: 65 horas

Modalidad: Online

OBJETIVOS

Los departamentos de Recursos Humanos han ido evolucionando a la par que las empresas en las que se integran. De ahí que, durante el siglo XX, hayan ido asumiendo nuevas funciones, a través de las que se logra una mejor adaptación de los recursos humanos a las necesidades de la organización en la que desempeñan su labor. Para ello es fundamental el análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo, dado que posibilita la obtención de los mejores resultados posibles y la optimización de los recursos disponibles en la empresa.

Para ello, en la gestión de los Recursos Humanos, resulta imprescindible incidir en cuestiones tan relevantes como el diseño organizacional de los diferentes puestos de trabajo y el estudio de los requerimientos necesarios para asumir las responsabilidades aparejadas a los mismos. De este modo, se puede describir el perfil idóneo para su cobertura y seleccionar al mejor trabajador posible para ocupar el puesto, ya sea mediante reclutamiento externo o a través de la promoción interna. Y esto, a su vez, posibilitará mejorar sensiblemente su motivación y, con ella, tanto su rendimiento como el de la compañía.

PROGRAMA

1. Planificación de plantillas
 1. Introducción
 2. Fundamentos de la planificación
 3. Elementos de la planificación. Modificación del contrato de trabajo
 1. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
 4. Movilidad funcional
 1. Clases de movilidad funcional

5. Movilidad geográfica
 1. Traslados
 2. Desplazamientos
 6. Contratas y subcontratas. Figuras afines
 1. Características generales
 2. Servicios objeto de contratas
 3. Obligaciones empresariales en las contratas y subcontratas.
Responsabilidades
 7. Cesión de trabajadores (ET art.43 Reformado por el RD 5/2006 de 9 de junio)
 1. Concepto
 2. Responsabilidades
 3. Efectos
2. Diseño de los puestos de trabajo
 1. Introducción
 2. Concepto
 3. Antecedentes del análisis y descripción de puesto de trabajo
 1. La organización del trabajo en el periodo preindustrial
 2. La organización del trabajo en el periodo de la industrialización
 3. La organización científica del trabajo
 4. El periodo postindustrial: nuevas formas de organización del trabajo humano
 4. Modelos de diseño de puestos de trabajo
 5. Resumen
 3. Análisis de puestos de trabajo
 1. Introducción
 2. Estructura del análisis de puestos
 3. Métodos de descripción y análisis de puestos de trabajo
 1. Métodos mixtos
 4. Análisis cuantitativo de puestos de trabajo
 1. Técnicas basadas en conductas y requerimientos
 2. Técnicas basadas en el contenido
 5. Fases del análisis de puestos de trabajo
 6. El analista de puestos de trabajo
 7. Resumen
 4. Descripción de los puestos de trabajo

1. Introducción
 2. Identificación del puesto
 3. Descripción del puesto: Formas cualitativas
 1. Categorías
 2. Procesos
 3. Ejemplo 1
 4. Ejemplo 2
 5. Recomendaciones
 4. Especificaciones del puesto
 5. Resumen
-
5. Valoración de los puestos de trabajo
 1. Principios a tener en cuenta en el proceso de valoración
 2. Objetivo fundamental del proceso de valoración
 3. Etapas y métodos para efectuar la valoración
 4. La elección del método de valoración de puestos de trabajo
 5. Métodos cualitativos
 1. Método de jerarquización, gradación u ordenación
 2. Método de clasificación o graduación (Job Classification System)
 6. Métodos cuantitativos
 1. Método de puntuación (The point system)
 2. Método de comparación de factores (The Factor Comparison Method)
 7. Comparación de sistemas
 1. Comparación de los sistemas según su acercamiento
 2. Disponibilidad de escalas
 3. Medida de los puestos
 4. Comparación según la complejidad y homogeneidad del puesto
 5. Comparación según el número de puestos
 6. Comparación según el tiempo disponible y el coste de su aplicación
 7. Variantes de los métodos de valoración
 8. Variantes de los métodos de valoración
-
6. Política retributiva en la empresa. Estructura salarial y retribución fija
 1. Conceptos
 2. Características de la política retributiva
 3. Objetivos de una política salarial

4. Componentes de la retribución
5. Estrategia retributiva
 1. Diseño de un sistema estratégico de retribución
 2. Características de los modelos retributivos
 3. Implantación de la política retributiva
 4. Política de revisión salarial
6. La retribución fija
 1. Análisis y clasificación
 2. Job Matching
 3. Comparación con el mercado
 4. Determinación de la gestión de la estructura salarial y desarrollo de la misma
 5. Desarrollo de las políticas y prácticas para la gestión salarial adecuadas a la estructura desarrollada
7. La compensación
7. Evaluación del desempeño
 1. Concepto. Responsables de la Evaluación del Desempeño (ED)
 2. Definición de objetivos e importancia
 3. Importancia de la evaluación del desempeño
 1. Ventajas de la evaluación del desempeño
 2. Desventajas de la evaluación del desempeño
 4. Preparación de la evaluación del desempeño
 5. Plan de acción posterior a la evaluación del desempeño
 6. Métodos de evaluación del desempeño
 1. Técnicas de entrevista
 2. Implicaciones del proceso de evaluación
 3. La responsabilidad por la evaluación del desempeño
 4. Caso práctico
 7. Conclusiones
 1. Recomendaciones
 2. Instrumentos de evaluación
 8. Sistema multifeedback
 1. Definición terminológica. Concepto de coaching
 2. Definición terminológica. Concepto de mentoring
 3. Diferencias entre coaching y mentoring
 4. Feedback 360°