



Curso Online de Valoración de Puestos de Trabajo

Conocimientos y metodologías para la obtención de datos objetivos, definidos y sistemáticos que permitan fijar el valor relativo de cada uno de los puestos de trabajo.

ARGENTINA
(54) 1159839543

BOLÍVIA
(591) 22427186

COLOMBIA
(57) 15085369

CHILE
(56) 225708571

COSTA RICA
(34) 932721366

EL SALVADOR
(503) 21366505

MÉXICO
(52) 5546319899


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación

attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098



MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

PERÚ
(51) 17007907

PANAMÁ
(507) 8338513

PUERTO RICO
(1) 7879457491

REP. DOMINICANA
(1) 8299566921

URUGUAY
(34) 932721366

VENEZUELA
(34) 932721366

ESPAÑA
(34) 932721366

Valoración de Puestos de Trabajo

Presentación

La valoración de puestos de trabajo es una de las tareas que asumen los departamentos de RRHH en busca de la equidad interna. La preceden los trabajos de análisis y descripción de puestos de trabajo y parte de la premisa de que en una empresa cada puesto tiene su valor individual.

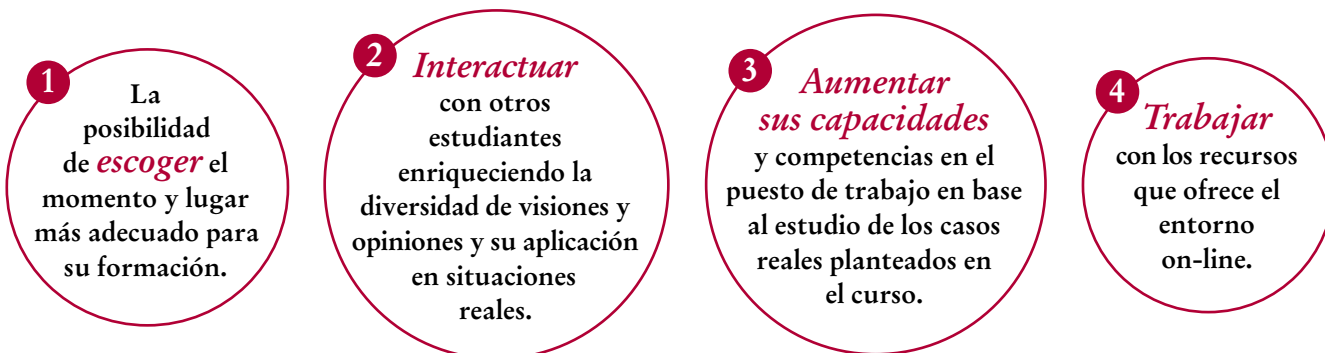
Diseñar una política retributiva con equidad supone compensar al ocupante de un puesto de trabajo en función del valor de ese puesto con relación a otros. Por ello, es importante elaborar un manual de valoración de puestos para que el 100% de los actuales y los de nueva creación sean valorados con los mismos criterios. Actualmente, las estructuras organizativas son cada vez más planas, las decisiones de los ocupantes de los puestos tienen cada vez un impacto más directo en el negocio por lo que debemos elegir criterios de valoración como puede ser el impacto de los aciertos o errores que el ocupante del puesto puede realizar y cómo afectarán éstos en nuestro negocio.

Este trabajo de valoración de puestos debe favorecer la percepción de justicia organizativa. Las situaciones de inequidad salarial interna impactan de forma muy negativa en la motivación de los trabajadores y la consecuencia de tener un modelo retributivo que influya de manera paradójica en la motivación de la plantilla supone reducir en un porcentaje significativo el retorno de la inversión en salarios.

Por esto comenzaremos este curso ofreciendo un marco conceptual bajo el que se encuentra la justificación de la elaboración de un Manual de Valoración de Puestos, para seguir con los trabajos previos y finalizando con el diseño por fases de la construcción del manual.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



Valoración de Puestos de Trabajo

Objetivos del curso:

- Conocer cómo alinear la estrategia de RRHH con la estrategia de la compañía.
- Cómo diseñar e implantar un sistema o manual de valoración de puestos de trabajo.
- Por qué es clave tener un equilibrio interno en la distribución de salarios para evitar la fuga del talento.
- Saber valorar la contribución del capital humano a los resultados de la compañía.
- Revisar todos los métodos de valoración de puestos de trabajo que suelen utilizarse en las organizaciones. Qué ventajas e inconvenientes tiene cada uno de ellos.
- Establecer y diseñar un sistema retributivo equitativo.
- Mejorar los niveles de retorno del coste en nóminas.
- Conocer el valor individual de cada puesto de trabajo con un método objetivo.
- Realizar cambios y actualizaciones en el manual de valoración de puestos.
- Facilitar la negociación colectiva de la compañía.
- Cómo construir un manual de valoración de puestos de trabajo utilizando el modelo de puntuación por factores.

“ Una correcta valoración de puestos de trabajo nos servirá de base para determinar las políticas retributivas de la empresa, los sistemas de compensación y beneficios, los planes de promoción y desarrollo de empleados así como las prioridades en la comunicación interna de la organización”

Dirigido a:

Directores de RRHH, Responsables de Departamentos de Personal, Contratación y Relaciones Laborales, Técnicos de RRHH de Administraciones Públicas, así como a cualquier responsable de departamento que quiera ampliar sus conocimientos en la valoración de puestos de trabajo.

Valoración de Puestos de Trabajo

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 30 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

3 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Valoración de Puestos de Trabajo

Contenido del Curso

MÓDULO 1. La justificación para diseñar un manual de valoración de puestos de trabajo

10 horas

Para cualquier organización es clave en la actualidad poder conocer el valor individual de cada puesto de trabajo de su estructura, así como el poder comparar unos puestos con otros. Poder contar con sistemas que adecuen las políticas de RRHH desde la perspectiva de la equidad facilitará la aceptación de las políticas retributivas.

1.1. Concepto de valoración de puestos:

- 1.1.1. ¿Por qué jerarquizar los puestos de una organización?
- 1.1.2. Minimizar algunos de los conflictos planteados por los sistemas retributivos.
- 1.1.3. Proporcionar información sistematizada para determinar el valor relativo de los puestos.
- 1.1.4. Fijar las bases para el diseño de un sistema retributivo.
- 1.1.5. Reducir en lo posible las situaciones de inequidad y sus efectos nocivos en la organización.
- 1.1.6. La utilidad de un manual de valoración de puestos en la negociación colectiva.
- 1.1.7. Un objetivo añadido a la equidad salarial interna: la reducción del índice de rotación.

1.2. Teoría de la equidad y la motivación en la microestructura organizativa (puestos de trabajo):

- 1.2.1. Definición de equidad según el modelo de Adams.
- 1.2.2. Percepción del equilibrio entre las aportaciones del empleado y su compensación.
- 1.2.3. Ratio de satisfacción de un empleado con su empresa.
- 1.2.4. La disonancia cognitiva de Festinger.
- 1.2.5. El comportamiento de los empleados en situaciones de insatisfacción laboral.
- 1.2.6. La relación entre la satisfacción laboral y la productividad.
- 1.2.7. Modelo de las características del puesto (Hackman y Oldham): potencial motivador del puesto.

1.3. Ejemplos prácticos de la equidad interna y su relación con los resultados empresariales.

MÓDULO 2. Las técnicas de valoración y las fases previas a la elaboración del manual

6 horas

2.1. Técnicas cualitativas y cuantitativas o analíticas:

- 2.1.1. Método de jerarquización (Job Ranking).
- 2.1.2. Método de clasificación por grados.
- 2.1.3. Método de comparación por factores.
- 2.1.4. Método de puntuación por factores.
- 2.1.5. Método Hay.

Valoración de Puestos de Trabajo

2.2. El método de puntuación por factores:

2.2.1. ¿Por qué elegimos este método?

2.2.2. La simplificación del manual de puntuación de factores, ventajas e inconvenientes.

2.2.3. Coste reducido en su implantación.

MÓDULO 3. La construcción del manual de valoración de puestos por fases

14 horas

El análisis y descripción de puestos de trabajo es una labor previa a la composición del manual de valoración de puestos que debe estar hecha bajo unos criterios precisos y comunes para todos los puestos de la organización. De cara a sistematizar la creación del manual de valoración de puestos es muy recomendable establecer un patrón a seguir y no desviarse de él hasta la implantación del manual.

3.1. Alinear la estrategia de RRHH a la estrategia del negocio:

3.1.1. La aportación de la estrategia de valoración de puestos a la estrategia del negocio.

3.1.2. Criterios para una política salarial equitativa.

3.2. La identificación de puestos y el análisis / descripción de puestos de trabajo:

3.2.1. La identificación de puestos de trabajo por categorías amplias (familias de puestos).

3.2.2. El trabajo de campo para el análisis de puestos.

3.2.3. Creación de las fichas de descripción de puestos de trabajo (normas y criterios).

3.2.4. Modelo final de ficha de descripción de puestos para el manual.

3.3. Las fases para elaborar el manual:

3.3.1. Creación del comité de valoración de puestos.

3.3.2. Normas de funcionamiento.

3.3.3. Elaboración de la escala de factores.

3.3.4. Graduación y ponderación de los factores.

3.3.5. Análisis de la fiabilidad y validez del Manual de Valoración de Puesto.

3.3.6. Aplicación del MVP.

3.4. Caso práctico de elaboración de un manual de valoración de puestos:

3.4.1. Creación del comité de valoración de puestos.

3.4.2. Normas de funcionamiento.

3.4.3. Elaboración de la escala de factores graduados y ponderados.

3.4.4. Análisis de la fiabilidad y validez del Manual de Valoración de Puestos (MVP).

3.4.5. Aplicación del MVP.

Valoración de Puestos de Trabajo

Autor



José Manuel Montero

Máster en Dirección de RRHH cuenta con amplia experiencia en puestos de línea de RRHH y consultoría estratégica y de negocio. Compagina su actividad con la docencia tanto en Universidades como en escuelas de negocio.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

