

PLANIFICACION Y GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS

10
HORAS

DESCRIPCIÓN

En este curso pretendemos dar un paso más dentro de la Gestión de RR.HH., desarrollando los distintos aspectos que cumple el departamento de RR.HH. o el técnico de RR.HH. dentro de la elaboración y el desarrollo de puestos. Para ello veremos cómo se realiza un análisis de puestos y cómo diseñamos los puestos de trabajo dentro de las empresas. Y, una vez que tenemos el diseño de puestos, veremos cómo crear los perfiles de los puestos de trabajo para el proceso de selección y cómo retribuiremos los distintos perfiles profesionales de nuestra empresa.

OBJETIVOS

Dotar al alumno de una amplia visión de lo que son los diseños de puestos de trabajo. - Averiguar cómo podemos llegar desde dichos diseños hasta la creación de un sistema retributivo. - Dotar al alumno de las herramientas necesarias para que sepa realizar un correcto análisis de puestos de trabajo y de los modelos y técnicas necesarias para desarrollar un buen sistema de descripción de puestos. - Facilitar todas las técnicas de gestión que nos vamos a encontrar para la elaboración de los distintos sistemas y métodos de valoración de puestos de trabajo y de creación de salarios. - Dotar y facilitar a los alumnos las herramientas necesarias para que sean capaces de analizar, crear, desarrollar y potenciar en sus empresas los sistemas de retribución necesarios. - Obtener una visión global e integrada de la evaluación de las personas en la empresa, seguir un itinerario lógico para la concepción e implantación de un sistema de evaluación y destacar la utilidad de la "herramienta de evaluación", tanto para los mandos, como para los trabajadores.

CONTENIDOS

UNIDAD 1: ANÁLISIS Y DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO - Introducción
- Análisis de la información sobre puestos - perspectiva general. - Obtención de información para el análisis de puestos. - Identificación de puestos. - Desarrollo del cuestionario
- Obtención de datos. - Aplicaciones de la información sobre análisis de puestos.
- El sistema de información sobre los recursos humanos. - Organización de la base de datos
- Diseño de puestos - Elementos organizativos del diseño de datos - Prácticas laborales
- Elementos del entorno en el diseño de puestos - Organización de la base de datos - El equilibrio adecuado entre los elementos conductuales y la eficiencia. - Técnicas para el nuevo diseño de puestos.

UNIDAD 2: SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN Y ANÁLISIS - Introducción RRHH y Empresa - ¿Qué es la compensación? - Definición del empleado - Definición del administrador - Administración de sueldos y salarios. - Pasos - Factores que afectan al salario - Administración de sueldos y salarios - Guía de administración de sueldos - Programación de acciones - Estructura sueldos y salarios - Políticas sobre administración de sueldos y salarios

UNIDAD 3 SISTEMAS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO - Pasos del análisis de puestos. - Actividades del análisis de puestos. - Descripción de puestos - Beneficios del análisis de puestos. - Evaluación de puestos - Necesidades de evaluación de puestos

UNIDAD 4: MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE PUESTOS - Método de evaluación en grupos
- Calificación de méritos - Métodos de evaluación de puestos de trabajo - Introducción - Método Hay de perfiles y escalas. - Comparación de puestos - Patrón de numeración - pasos

- Combinación impacto/magnitud - IMR - Índice de Magnitud de Responsabilidad - Validez de la evaluación - Problemas en la evaluación - Fundamentos de la Evaluación de Puestos - Método de grados Mercer. - La equidad interna - Principios relacionados - La equidad interna - Desarrollo de los parámetros o factores de evaluación - El Análisis - Descripción de puestos - Entrevista para analizar un puesto - Reporte del análisis de un puesto - Administración del sistema de análisis de puestos - Mantenimiento del Sistema de Evaluación de Puestos - Conocimiento del sistema de evaluación de puestos