

# ACCIÓN FORMATIVA

## CURSO E-LEARNING. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.



**DURACIÓN**  
20 HORAS



**MODALIDAD**  
E-LEARNING

**FICHA**  
**TÉCNICA**

### DIRIGIDO A

Profesionales del área de gestión y control de administración, personal administrativo, empresarios individuales, etc., poniendo especial énfasis en aquellos trabajadores que se responsabilicen de la gestión de los recursos humanos de una empresa.

### DESCRIPCIÓN

Con este contenido de curso profesional el alumno aprenderá el Análisis de Puestos de Trabajo (ATP) como elemento fundamental en la gestión de RRHH, abarcando las técnicas de ATP, características, ventajas e inconvenientes, las fases de implantación, el documento resultado de un ATP (Descripción del Puesto de Trabajo), así como las novedades en recursos tecnológico en materia de ATP.

# ACCIÓN FORMATIVA

## CURSO. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.



## COMPETENCIAS

- ✓ Entender adecuadamente los principios del APT para una gestión eficaz de RRHH.
- ✓ Usar eficientemente las diferentes técnicas de recogida de información para realizar un APT óptimo.
- ✓ Desarrollar adecuadamente las fases necesarias para implantar un proceso de APT.
- ✓ Elaborar detalladamente la ficha de descripción de un puesto para aplicarla a diferentes usos en gestión de RRHH.
- ✓ Conocer exhaustivamente las aplicaciones de la DPT para optimizar la eficacia de la política de RRHH.
- ✓ Identificar con claridad las tendencias y herramientas más actuales para dotar al sistema de información de la DPT de la máxima calidad.
- ✓ Conocer adecuadamente los principales métodos de valoración de puestos de trabajo para establecer una ordenación de puestos en la organización con la máxima equidad y eficacia.

# ACCIÓN FORMATIVA

## CURSO. ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.



PRESENCIAL  
AULA VIRTUAL  
10 HORAS



E-LEARNING  
20 HORAS

FICHA  
TÉCNICA

### OBJETIVOS

- ✓ Entender la importancia de la realización de un APT en la organización.
- ✓ Describir los conceptos básicos de la metodología de APT.
- ✓ Identificar las principales finalidades del APT.
- ✓ Identificar los métodos directos de recogida de datos para el APT.
- ✓ Conocer la estructura de una entrevista de APT.
- ✓ Conocer las aplicaciones de un panel de expertos.
- ✓ Conocer los principios de la observación directa como método de registro.
- ✓ Identificar los métodos indirectos de recogida de datos para el APT.
- ✓ Saber elaborar un cuestionario de APT.
- ✓ Identificar las principales fuentes de documentación laboral de donde extraer información para el APT.
- ✓ Saber diseñar un autorregistro para un puesto de trabajo.
- ✓ Conocer el uso de los métodos mixtos de recogida de datos para el APT.
- ✓ Conocer los elementos de la planificación de un APT.
- ✓ Identificar los aspectos clave en el uso de cada técnica a hora de captar la información para un APT.
- ✓ Identificar la estructura de la documentación de los puestos.
- ✓ Conocer la importancia de la validación del APT.
- ✓ Identificar los elementos de una ficha de descripción de un puesto de trabajo.
- ✓ Familiarizarse con las diferentes aplicaciones de la DPT en gestión de RRHH.
- ✓ Identificar las ventajas del uso de las nuevas tecnologías en el APT.
- ✓ Conocer los fundamentos prácticos de los métodos de Valoración de Puestos más conocidos.

## Unidad 1. Fundamentos del Análisis de Puestos de Trabajo.

- Importancia del APT en la gestión de RRHH.
- Conceptos básicos del Análisis de Puestos.
- Finalidad del Análisis de Puestos.

## Unidad 2. Técnicas de Análisis de Puestos de Trabajo.

- Técnicas directas de recogida de información para el APT.
  - Entrevistas personales de APT.
  - Panel de expertos.
  - Observación directa.
- Técnicas indirectas de recogida de información para el APT.
  - El cuestionario de APT.
  - Documentación del puesto.
  - Autorregistros del puesto de trabajo.
- Métodos mixtos de recogida de información para el APT

## Unidad 3. Fases del Análisis de Puestos de Trabajo.

- Planificación del APT.
  - Ámbito de aplicación.
  - Elección de técnicas de recogida de información.
  - Diseño de los formatos para las diferentes técnicas.
  - Plan de comunicación.
  - Entrenamiento a analistas.
- Recogida de información del APT.
- Elaboración de la documentación de los puestos.
- Valoración del proceso de APT.

## Unidad 4. Ficha de Descripción de Puestos de Trabajo.

- Estructura de una ficha de DPT.
- Elementos de la ficha de DPT.

## Unidad 5. Aplicaciones de la Descripción de Puestos de Trabajo.

- Aplicaciones de la DPT en gestión de RRHH.
  - Diseño organizativo y de puestos.
  - Planificación de RRHH.
  - Reclutamiento y selección.
  - Formación y desarrollo.
  - Gestión del desempeño.
  - Retribución y compensación.
  - Planes de carrera.
  - Seguridad y prevención de riesgos laborales.
  - Orientación laboral.
  - Valoración de puestos de trabajo.
  - Relaciones laborales.

## Unidad 6. Nuevas Tendencias en Análisis de Puestos de Trabajo.

- Nuevas tendencias y herramientas en Análisis y Descripción de puestos.
- Nuevos entornos organizativos.
- Nuevos recursos tecnológicos.
  - Tecnologías de registro de información.
  - Tecnologías de análisis de la información.
  - Tecnologías de almacenamiento de datos.

## Unidad 7. Valoración de Puestos de Trabajo.

- Valoración de Puestos de Trabajo.
- Métodos de valoración de puestos.
  - Métodos cualitativos.
  - Métodos cuantitativos o analíticos.



# APOYOS METODOLÓGICOS



## ROLE PLAY

Creación de simulaciones donde los alumnos asumen el papel de actores en base a unas directrices, realizando las acciones requeridas de forma activa consiguiendo un aprendizaje participativo.



## METAPLAN

Método de moderación grupal basado en una tormenta de ideas o *Brainstorming* estructurada, que garantiza una contribución equilibrada y activa de todos los participantes y la consecución de los objetivos de la reunión en el tiempo previsto.



## VÍDEOS DIDÁCTICOS Y ESCENAS DE PELÍCULAS

El contenido audiovisual eleva el sentimiento de satisfacción en la experiencia de aprendizaje e impulsa la colaboración.



## MÉTODO DEL CASO

Modo de enseñanza en el que los alumnos construyen su aprendizaje a partir del análisis y discusión de experiencias y situaciones de la vida real.



## DINÁMICAS GRUPALES

Actividades colectivas que tienen como objetivo promover la integración entre los miembros de un equipo y afianzar la confianza entre ellos.



## TRABAJO EN EQUIPOS

Actividades colectivas que tienen como objetivo promover la integración entre los miembros de un equipo y afianzar la confianza entre ellos.



## CUESTIONARIOS COMPARTIDOS

Actividad colectiva donde los participantes realizan cuestionarios en grupo, fomentando el debate y la participación en grupo.



## AUTOEVALUACIONES

Actividad individual donde el alumno responde a un cuestionario, fomentando la reflexión y autoconocimiento sobre un tema determinado.



## RECURSOS TECNOLÓGICOS

Plataformas como Kahoot son una forma dinámica y participativa de aprendizaje.

## NUESTRO ENFOQUE EN LA FORMACION

En nuestra metodología de los Cursos Presenciales ó mediante Aula Virtual, hay que destacar el esfuerzo de ADELANTTA para ajustar las acciones formativas a las necesidades del colectivo concreto y de la empresa cliente.

Para ello, siempre llevamos a cabo un **trabajo de campo** donde se sondea el grado de conocimiento previo e interés del colectivo de participantes, así como se concreta el objetivo de la empresa con la formación a realizar

De este modo, enfocamos las posibles resistencias o dificultades, eliminando riesgos, además de recoger información para ajustar tanto los contenidos como la metodología final del aula en cada proyecto concreto.

Posteriormente y con la finalidad de conseguir la máxima eficacia de la formación, se adapta la misma con toda la información recogida a través del trabajo de back-office de los responsables del proyecto, **presentando una versión final** de contenidos de la acción formativa, casos prácticos, agenda, metodología, etc.

Finalmente, proponemos un **seguimiento** que favorezca la continuidad en la consecución de los objetivos de la formación, transmitidos en el aula.

Adicionalmente, cara a dar feed-back al departamento que nos contrata, recogemos información sobre otras necesidades complementarias de desarrollo que los participantes tienen y sobre los puntos fuertes y menos fuertes que hemos observado en el desarrollo de las acciones.



## GESTIÓN DE LA BONIFICACIÓN

En ADELANTTA somos expertos en la gestión de Planes de Formación bajo las directrices de la FUNDAE

Realizándose la formación bajo los parámetros de la FUNDAE (antigua Fundación Tripartita) el coste para la organización cliente se ve minorado, siempre que disponga crédito suficiente para bonificar total o parcialmente la acción formativa.

Esta bonificación depende del número de participantes Indicamos, a priori, el número mínimo para la bonificación completa Esta bonificación se aplica deduciendo la cantidad resultante a aplicar del pago de los seguros sociales.

Indicamos al cliente detalladamente como debe hacerlo cuando llega el momento.

De esta manera el cliente puede realizar las acciones formativas ajustándose al crédito que tiene por parte de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo en cada ejercicio.

La gestión en la plataforma de la FUNDAE y la justificación de costes será responsabilidad de ADELANTTA.





# ADELANTTA

## es hora de crecer

**Gracias por confiar en nuestra organización**

Para cualquier aclaración sobre el presente documento, póngase en contacto con:

[adelantta@adelantta.es](mailto:adelantta@adelantta.es)

Tif./Fax: 91 591 71 14