

Valoración Puestos de Trabajo



La Valoración de Puestos de Trabajo implica un análisis y descripción de las funciones encomendadas a cada puesto, situándolos en una clasificación que ha de servir de base del sistema retributivo de la organización.

La Valoración de Puestos de Trabajo adapta la realidad de la organización a una política retributiva más justa y adecuada a los referentes del mercado, está en línea con la tendencia modernizadora de la Administración Pública y constituye una apuesta por la calidad de los servicios municipales.

alba technology pone a disposición de los ayuntamientos toda su experiencia y conocimientos en el ámbito local, para desarrollar un servicio integral de valoración, descripción y confección del catálogo de puestos de trabajo, adaptable a sus necesidades, y atendiendo a su organización municipal.

Ventajas

- Crea una cultura retributiva lógica y coherente.
- Se adopta un método unitario para valorar cualquier puesto nuevo de la organización.
- Constituye una poderosa herramienta para el análisis organizativo, así como para formular la estructura retributiva.
- Motiva a la plantilla por la posibilidad de promoción horizontal.

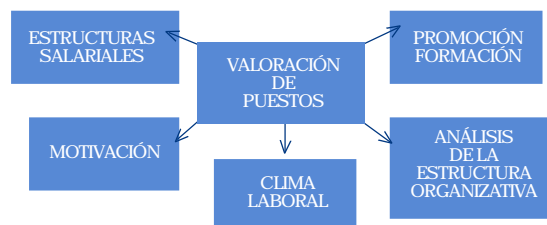
La solución **alba technology** contempla los tres aspectos básicos:

Evaluación-Elaboración-Implantación

El objetivo es conseguir que la corporación alcance el máximo grado de calidad y motivación con un referente retributivo ágil, preciso y equilibrado que contemple todas las variantes precisas del contenido de los Puestos de Trabajo.

El proyecto **alba technology** establece las bases para la prestación de un servicio de calidad, adaptable a cada realidad organizativa, y pensado para satisfacer las exigencias de la Corporación.

Aspectos destacables



Metodología

Cuando se llevan a cabo reformas que afectan transversalmente a toda la Administración, es de especial importancia incorporar, desde el primer momento, a los agentes sociales.

En este sentido se propone la creación de un Comité Mixto de Seguimiento donde, además de los técnicos municipales, se encuentren representantes de la Junta de Personal para el personal funcionario, y representantes del Comité de Empresa para el personal laboral, con el objetivo de pactar las condiciones generales de la valoración y sus aspectos técnicos.

Dentro de esta metodología participativa se hace necesario acordar inicialmente aspectos básicos para la realización del proyecto, como son:

- Constitución del Comité Mixto de Seguimiento.
- Régimen de funcionamiento.
- Calendario operativo.
- Efectos cuantitativos y cualitativos de la Valoración de Puestos de Trabajo.
- Equiparación, en su caso, del personal laboral al funcionario.
- Método de seguimiento y evaluación permanente del proyecto.

Implicación de la descripción de puestos en los programas de retribución



Fases del proyecto

Fase 1ª Estudio de la situación actual del organigrama en lo relativo a Recursos Humanos:

- Determinación de la estructura orgánico-funcional.
- Análisis de la plantilla por áreas orgánicas.
- Evaluación del Plan de Formación existente.

Fase 2ª Realización de la Valoración de los Puestos de Trabajo.

- Propuesta de una nueva estructura orgánico-funcional.
- Presentación del Catálogo de Puestos de Trabajo.
- Fijación del nuevo modelo de promoción horizontal.
- Definición de necesidades formativas.

Manual de valoración

Los cuadernos de valoración

Los factores de evaluación

- Competencia.
 - . Competencia técnica.
 - . Competencia gerencial.
 - . Competencia de interacción humana.

- Solución de Problemas.
 - . Marco de referencia.
 - . Exigencia de los problemas.
- Responsabilidad.
 - . Libertad para actuar.
 - . Magnitud económica.
 - . Impacto en la organización.
- Condiciones de Trabajo.
 - . Periodicidad.
 - . Peligrosidad.

Propuesta de Valoración Económica

- La simplificación del cálculo, de manera que sea sencilla y entendible.
- Es una fórmula que aplica economías de escala y no es incrementalista.
- Es una fórmula homogeneizada en las valoraciones para cada puesto de trabajo.

El sistema de valoración empleado garantiza un alto nivel de equidad interna, por dos motivos básicos:

- Las diferentes puntuaciones se distribuyen, de manera ordenada, a lo largo de la curva de puntuaciones.
- El sistema utilizado pondera los diferentes puestos de trabajo en base a un abanico salarial que oscila en una relación de 1:8 a 1:10.

Determinación del Valor Punto.

