

TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREA RECURSOS HUMANOS

HOJA DE ASIGNATURA CON DESGLOSE DE UNIDADES TEMÁTICAS

1. Nombre de la asignatura	Análisis y valuación de puestos
2. Competencias	Administrar el capital humano de acuerdo a la estructura, necesidades y normatividad, para alcanzar los objetivos de la organización.
3. Cuatrimestre	Tercero
4. Horas Prácticas	60
5. Horas Teóricas	30
6. Horas Totales	90
7. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
8. Objetivo de la Asignatura	El alumno diseñará el análisis de puestos con su respectiva valuación, para la optimización del capital humano en la organización.

Unidades Temáticas	Horas		
	Prácticas	Teóricas	Totales
I. Fundamentos de capital humano	6	10	16
II. Análisis y descripción de puestos	27	10	37
III. Determinación de valor en el puesto	27	10	37
Totales	60	30	90

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	I. Fundamentos de capital humano
2. Horas Prácticas	6
3. Horas Teóricas	10
4. Horas Totales	16
5. Objetivo	El alumno operará los conceptos básicos de la administración del capital humano y sus funciones, para comprender la importancia de la función en la empresa.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Definir conceptos básicos de la administración del capital humano.	Identificar los conceptos de: <ul style="list-style-type: none">- recurso humano- puesto- descripción de puesto- valuación de puesto- trabajador- salario- sueldo- inventario de recursos humanos- tabla de reemplazo- curriculum- solicitud de empleo- reclutamiento- selección- contratación- pronóstico y planeación de capital humano.	Justificar los conceptos de Recursos humanos, puesto, descripción de puesto, valuación de puesto, trabajador, salario, sueldo, inventario de recursos humanos, tabla de reemplazo, curriculum, solicitud de empleo, reclutamiento, selección, contratación, pronóstico y planeación de capital humano.	Capacidad de análisis y síntesis. Trabajo en equipo Ético Organizado Dinámico Honesto Tolerante

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
El departamento de recursos humanos, funciones e importancia	Reconocer las funciones e importancia del departamento de capital humano en la organización.	Determinar las funciones del departamento de capital humano y su importancia para la organización.	Capacidad de análisis y síntesis. Trabajo en equipo Ético Organizado Dinámico Honesto Tolerante
Proceso de Administración de capital humano.	Enunciar las diferentes etapas en la administración de capital humano.	Prescribir las etapas del proceso administrativo en la administración de capital humano.	Capacidad de análisis y síntesis. Trabajo en equipo Ético Organizado Dinámico Honesto Tolerante
Outsourcing en capital humano	Identificar la importancia del outsourcing en los procesos de capital humano para cumplir con las funciones del área de recursos humanos.	Proponer opciones de outsourcing considerando los siguientes elementos: - Costo del servicio - Eficiencia del servicio - Veracidad y confidencialidad de la información.	Capacidad de análisis y síntesis. Trabajo en equipo Ético Organizado Dinámico Honesto Tolerante

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso, elaborará un reporte que determine:</p> <ul style="list-style-type: none"> - propuesta de las etapas de la administración de capital humano. - áreas para outsourcing - propuestas de outsourcing en capital humano considerando, costo del servicio, eficiencia del servicio, veracidad y confidencialidad del servicio. - elección del outsourcing y su justificación. - justificación de las funciones e importancia del área de Recursos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Comprender los diferentes conceptos de la administración de capital humano. 2.- Identificar las funciones e importancia de un departamento de capital humano. 3.- Identificar las diferentes etapas de la administración de capital humano. 4.- Analizar los diferentes servicios de outsourcing de capital humano, considerando: costo de servicio, eficiencia del servicio y, veracidad y confiabilidad de la información. 	<p>Estudio de caso Lista de cotejo</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Equipos colaborativos Análisis de Casos	computadora cañón pintarrón impresos de casos

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	II. Análisis y descripción de puestos
2. Horas Prácticas	27
3. Horas Teóricas	10
4. Horas Totales	37
5. Objetivo	El alumno diseñará los puestos de la organización a partir de un análisis de las actividades realizadas, para elevar la eficiencia de los recursos humanos.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Plan de trabajo del análisis y descripción de puestos	Distinguir el proceso para realizar un plan de trabajo de análisis y descripción de puestos.	Elaborar un plan de trabajo para el análisis y descripción de puestos.	Capacidad de análisis y síntesis Trabajo en equipo Ético Organizado Dinámico Honesto Tolerante

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
<p>Diseño de análisis y descripción de puestos</p>	<p>Definir los elementos que componen los factores intrínsecos y extrínsecos del cargo.</p> <p>Identificar los métodos para el análisis y descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -observación directa - entrevista - cuestionario - bitácora de trabajo <p>Reconocer la metodología para el diseño de las herramientas del análisis y descripción de puestos.</p> <p>Identificar el proceso y componentes para la realización de un manual de descripción y análisis de puestos.</p>	<p>Determinar puestos de trabajo considerando denominación, nivel de autoridad y lugar en el organigrama, así como los factores internos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -funciones a realizar considerando complejidad, intensidad y frecuencia. - los requerimientos académicos, conocimientos y habilidades relacionadas. - tipo de contratación y prestaciones, condiciones especiales, etc. <p>Establecer los factores extrínsecos del cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interrelaciones con otras áreas, ascendentes, descendentes y laterales. - Aspectos ambientales, espacios físicos, horarios y turnos. - consideraciones especiales 	<p>Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ético</p> <p>Organizado</p> <p>Dinámico</p> <p>Honesto</p> <p>Tolerante</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
		Proponer un manual de descripción y análisis de puestos.	

DOCUMENTO NO CONTROLADO

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>Elaborará un manual de diseño de puestos, que contenga lo siguiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Marco normativo - Antecedentes de la empresa - Objetivos institucionales y del área - Descripción del método utilizado para el análisis y descripción de puestos, que incluya: <ul style="list-style-type: none"> a) Descripción y justificación del método utilizado. b) Plan de trabajo. c) El instrumento diseñado y utilizado. - Descripción de puestos de la organización (mínimo 5 puestos), que incluya: <ul style="list-style-type: none"> a) Factores intrínsecos del cargo. b) Factores extrínsecos del cargo. c) Perfiles para el cargo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Identificar los pasos para llevar a cabo un análisis y descripción de puestos. 2.- Identificar los elementos que componen los factores intrínsecos y extrínsecos del puesto. 3.- Comprender los diferentes métodos para el análisis de puestos. 4. Diseñar método y procedimiento para elaborar descripción de puestos. 5. Identificar componentes de un manual de puestos. 	<p>Lista de cotejo Proyecto</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Tareas de Investigación Práctica situada	pintarrón computadora cañón internet

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
		X

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Unidad Temática	III. Determinación de valor en el puesto
2. Horas Prácticas	27
3. Horas Teóricas	10
4. Horas Totales	37
5. Objetivo	El alumno integrará un manual de valuación de puestos, para tener un esquema de sueldos y salarios.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Valuación de puestos	<p>Reconocer el impacto del mercado laboral para la valuación de puestos en la organización.</p> <p>Describir los métodos para la valuación de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none">- de jerarquización- de categorías predeterminadas- comparación de factores- valuación por puntos <p>Identificar los componentes de un manual de valuación de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none">- método empleado para la valuación- integración del comité de valuación- perfil de los puestos valuados- tabulador de sueldos	<p>Interpretar el impacto del mercado laboral para la valuación de puestos en la organización.</p> <p>Valuar puestos a través de los diferentes métodos.</p> <p>Proponer un manual de valuación de puestos.</p>	<p>Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ético</p> <p>Organizado</p> <p>Dinámico</p> <p>Honesto</p> <p>Tolerante</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<ul style="list-style-type: none"> - ponderación de los puestos - dictamen de resultados - recomendaciones. 		
Tabuladores de puestos	<p>Definir la estructura y el concepto de tabulador.</p> <p>Identificar los factores internos a la organización que intervienen en la definición de los rangos salariales.</p> <p>Identificar los factores externos a la organización (oferta y demanda del mercado laboral) que determinan los rangos salariales.</p>	<p>Determinar la estructura del tabulador y los factores internos que los determinan.</p> <p>Proponer un esquema de tabuladores para la organización.</p>	<p>Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ético</p> <p>Organizado</p> <p>Dinámico</p> <p>Honesto</p> <p>Tolerante</p>

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso de evaluación		
Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

<p>Crearé un manual de análisis y descripción de puestos, con la valuación de los mismos, que contenga lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los métodos de valuación de puestos, instrumentos empleados y su justificación. - Diagnóstico del impacto del mercado laboral. - Integración del comité de valuación. - Propuesta de un esquema de tabuladores de sueldos por puesto y su justificación. - Ponderación de los puestos. - Dictamen de resultados - Recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Identificar los pasos para realizar la valuación de puestos. 2.- Comprender los diferentes métodos para la valuación de puestos. 3.- Identificar los elementos que integran un manual de valuación de puestos. 4.- Identificar los factores que determinan los tabuladores de puestos. 5.- Comprender el método para realizar los tabuladores de puestos. 	<p>Proyecto Lista de Cotejo</p>
---	---	-------------------------------------

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

Proceso enseñanza aprendizaje	
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Práctica situada Tareas de investigación	pintarrón computadora cañón impresos de casos internet

Espacio Formativo		
Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
		X

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Evaluar las condiciones laborales mediante las técnicas de medición de clima laboral y métodos de evaluación del desempeño para contribuir a la satisfacción del personal y al incremento de la productividad en la organización.	Diseña el instrumento de medición del clima laboral que deberá contener como mínimo: a) A quien va dirigido b) Objetivo c) Dimensiones a considerar d) Escala de valoración Aplica el instrumento de medición y entrega del reporte de resultados a) Alcance de la muestra b) Estadísticas y gráficas c) Conclusiones y propuestas
Inventariar el recurso humano existente mediante la recopilación de la información relativa al personal que atiende las necesidades de la organización; para identificar posibles transferencias y/o promociones.	Realiza el inventario de Recursos Humanos que contenga: - datos personales, - académicos, - familiares, - experiencia laboral, - capacitación - trayectoria en la empresa - evaluación del desempeño dentro del puesto.
Pronosticar las necesidades de personal con base en el índice de rotación, el diseño del plan de vida y carrera y utilizando técnicas de pronóstico de necesidades de Recursos Humanos para contribuir al desarrollo de la organización.	Elabora tablas de reemplazo, considerando las técnicas de pronóstico de necesidades de recursos humanos y debe contener al menos la identificación de quién ocupa el puesto actualmente y 2 candidatos viables que cumplan con el perfil y las necesidades del plan de crecimiento y desarrollo de la empresa.

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

Capacidad	Criterios de Desempeño
<p>Reclutar candidatos potenciales mediante la identificación de las fuentes y medios de reclutamiento, así como participar en el proceso de selección, para cubrir los requerimientos de la vacante.</p>	<p>-Elabora un curriculum con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. datos generales, objetivo personal y profesional, b. resumen académico, c. historial profesional y laboral; <p>-Elabora convocatoria con fundamento en el requerimiento de la vacante para cubrirla, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. datos generales de la empresa b. perfil del puesto c. oferta de la empresa d. contactos, fechas y horarios <p>-Elaborar cartera de candidatos viables evaluados y preseleccionados, que serán sometidos al proceso de final para contratación, que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. curriculum de los candidatos viables b. resultados de las evaluaciones
<p>Detectar necesidades de capacitación mediante el uso de instrumentos que midan el desempeño laboral, para identificar áreas de oportunidad.</p>	<p>Presenta un reporte que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - análisis de las habilidades y actitudes del personal. - análisis de las operaciones con base en la descripción del puesto. - análisis del desempeño del personal con relación a las metas de la organización. - Necesidades detectadas. - Propuestas de capacitación.
<p>Valuar los puestos de la organización con base en las técnicas de valuación, para definir los tabuladores salariales.</p>	<p>Elabora el manual de valuación de puestos considerando los siguientes requerimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - método empleado. - integración del comité de valuación. - Perfil de los puestos valuados. - Tabulador de sueldos. - Ponderación de los puestos. - Dictamen de resultados. - Recomendaciones.

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

DOCUMENTO NO CONTROLADO

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Arias, L. y Heredia, V.	(2004)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	D.F.	México	Trillas
Dessler, G.	(2005)	<i>Administración de Personal</i>	Estado de México	México	Pearson
Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R.	(2004)	<i>Dirección y Gestión de Recursos Humanos</i>	Madrid	España	Pearson
Sánchez, F.	(2005)	<i>Técnicas de Administración de Recursos Humanos</i>	D.F.	México	Limusa
Schneider, B.	(2004)	<i>Outsourcing</i>	D.F.	México	Norma

ELABORÓ: COMITÉ DE DIRECTORES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

APROBÓ: C. G. U. T.

REVISÓ: COMISIÓN ACADÉMICA Y DE VINCULACIÓN DEL ÁREA

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: SEPTIEMBRE 2009

F-CAD-SPE-23-PE-XXX