


ASIGNATURA DE DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

1. Competencias	Administrar el capital humano, mediante los procesos de planeación, reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación de personal, con apego al marco legal vigente para contribuir al logro de los objetivos organizacionales
2. Cuatrimestre	Cuarto
3. Horas Teóricas	18
4. Horas Prácticas	72
5. Horas Totales	90
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno formulará el análisis y valuación de puestos, haciendo uso de métodos de descripción y software especializado para la optimización del capital humano en la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Manual de descripción de puestos	8	34	42
II. Valuación de Puestos	10	38	48
Totales	18	72	90


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Manual de descripción de puestos
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	34
4. Horas Totales	42
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará manuales de descripciones de puestos para determinar sus funciones y responsabilidades


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Introducción al diseño y valuación de puestos	<p>Definir los conceptos básicos de diseño y evaluación de puestos de capital humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recurso humano - trabajador - puesto - nivel jerárquico - salario - análisis de puestos - métodos de valuación - tabulador de puestos - objetivos de puestos - funciones - habilidades - conocimientos - políticas <p>Distinguir los documentos que integran los expedientes del personal</p>	Integrar expedientes de personal	<p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Síntesis</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Descripción de puestos	<p>Definir el concepto de descripción de puestos y su importancia en las organizaciones</p> <p>Identificar los beneficios de la aplicación de la descripción y perfiles de puestos para la:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresa - Empleado <p>Distinguir los elementos que integran la descripción de puestos y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación del puesto - Objetivos del puesto generales - Objetivo específicos - Relaciones con otros puestos - Autoridad - Funciones - Responsabilidad <p>Describir los métodos de recopilación de información en la elaboración de descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Observación directa -Cuestionarios -Entrevista -Bitácoras de empleados <p>Explicar el funcionamiento del software de descripciones de puestos</p>	<p>Formular objetivos de aplicación</p> <p>Realizar descripciones de puestos</p> <p>Recopilar información de puestos</p>	<p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Síntesis</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Perfiles de puesto	<p>Definir el concepto de perfil de puestos y su importancia en las organizaciones</p> <p>Describir los elementos que integran los perfiles de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requisitos intelectuales - Requisitos físicos - Responsabilidades - Condiciones de trabajo 	Elaborar perfiles de puestos	<p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Síntesis</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p>
Estructura del Manual de Descripción de puestos	<p>Describir el proceso de realización del plan de trabajo de análisis y descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Determinación de puestos -Diseño de entrevistas -Aplicación de instrumentos, cuestionarios y/o entrevistas -Análisis de bitácoras -Reuniones de comité -Diseño de puestos -Diseño de perfiles <p>Describir los elementos que integran el manual de descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portada - Índice - Objetivo y políticas - Organigrama - Descripción de puestos - Perfiles de puestos 	<p>Elaborar planes de trabajo de análisis y descripción de puestos</p> <p>Realizar manuales de descripciones de puestos</p>	<p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Síntesis</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de estudio de una organización, presentará un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de trabajo de la descripción de puestos y perfiles: • Determinación de puestos • Diseño de entrevistas • Aplicación de instrumentos, cuestionarios y/o entrevistas • Análisis de bitácoras • Reuniones de comité • Diseño de puestos • Diseño de perfiles <p>Manual de descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portada • Índice • Objetivo y políticas • Organigrama • Descripción de puestos • Perfiles de puestos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los conceptos básicos de diseño y evaluación de puestos de capital humano, documentos que integran los expedientes del personal y los elementos que integran la descripción y perfiles de puestos y sus características 2. Comprender los beneficios de la aplicación de la descripción y perfiles de puestos, la estructura de los instrumentos de recolección de información en la descripción de puestos y el proceso de realización del plan de trabajo de análisis y descripción de puestos 3. Identificar el funcionamiento del software de descripciones de puestos 4. Comprender el proceso de elaboración del plan de trabajo de la descripción de puestos y perfiles 5. Identificar los elementos que integran el manual de descripción de puestos 	<p>Portafolio de evidencias Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación Aprendizaje auxiliado por las tecnologías	Medios audiovisuales Equipo de cómputo Cañón Internet Software de descripciones de puestos Internet Impresos: formatos de descripciones y perfiles de puestos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Valuación de Puestos
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	38
4. Horas Totales	48
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno valorará puestos para determinar los sueldos de la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Valuación de puestos en el mercado laboral	<p>Definir el concepto de valuación de puestos</p> <p>Comprender el impacto del mercado laboral en la valuación de puestos de la organización</p> <p>Identificar las variables de impacto en la valuación de puestos</p>	<p>Interpretar el impacto del mercado laboral en la valuación de puestos en la organización</p>	<p>Capacidad de síntesis</p> <p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p>
Métodos de valuación de puestos	<p>Describir los métodos de valuación de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jerarquías - Categorización - Comparación de factores - Valuación de puntos <p>Explicar las ventajas y aplicación de los métodos de valuación de puestos</p>	<p>Valorar puestos empleando los métodos correspondientes</p>	<p>Capacidad de síntesis</p> <p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Comité de valuación de puestos	<p>Definir los conceptos de comité de valuación de puestos y tabulador</p> <p>Identificar las funciones del comité de valuación de puestos</p> <p>Describir la estructura del comité de valuación de puestos y su acta constitutiva</p> <p>Describir la estructura del tabulador de sueldos</p>	<p>Integrar comités de valuación</p> <p>Elaborar actas constitutivas de comités de valuación de puestos</p> <p>Proponer tabuladores de sueldos</p>	<p>Capacidad de síntesis</p> <p>Analítico</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Habilidad para comunicarse</p> <p>Creativo</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso una organización, presentará un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informe del impacto del mercado laboral - Integración del comité de valuación - Acta constitutiva - Método de valuación - Informe de valuación - Tabulador de sueldos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto de valuación de puestos y el impacto del mercado laboral en la organización 2. Identificar las variables de impacto en la valuación de puestos 3. Analizar los métodos de valuación de puestos, sus ventajas y aplicación 4. Comprender los conceptos de comité de valuación de puestos y tabulador, así como sus funciones 5. Identificar la estructura del comité de valuación de puestos, su acta constitutiva y el tabulador de sueldos 	<p>Estudio de casos Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación Discusión grupal	Medios audiovisuales Impresos Equipo de cómputo Equipo de proyección Internet

ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

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


Capacidad	Criterios de Desempeño
Determinar las necesidades de capital humano utilizando metodologías y modelos de pronósticos de personal y diseño de perfiles de puestos para realizar planes basados en las metas de la organización	Elabora un plan de necesidades de personal que incluya: <ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Justificación - Objetivos - Metodología - Inventario de personal - Cédulas de reemplazo - Diagnóstico de necesidades - Pronóstico de personal - Análisis y descripción de puestos - Presupuesto de contratación - Conclusiones
Implementar el proceso de reclutamiento de personal a través de fuentes internas, externas o mixtas con el fin de atraer a los candidatos adecuados para cubrir los puestos requeridos en la organización.	Elabora un programa de reclutamiento con base en la planeación de necesidades de personal, que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Justificación de la elección de fuente de reclutamiento - Selección de medios - Análisis presupuestal - Diseño de convocatoria
Elegir al personal que cubra un perfil de puestos mediante el proceso de selección que incluya la aplicación de entrevistas, pruebas psicométricas y de conocimientos, con base en normatividad, políticas y procedimientos establecidos, uso de software especializado para proveer empleados competentes a las áreas solicitantes de la organización	Elabora un informe de selección de personal que incluya: <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Diseño del proceso de selección de personal - Análisis de solicitudes recibidas (Expedientes) - Instrumentos de selección y su justificación: entrevista, pruebas psicométricas, exámenes de conocimientos y habilidades - Normatividad aplicable

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

DISEÑO Y VALUACIÓN DE PUESTOS

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Chiavenato, Idalberto	(2015)	<i>Administración de recursos humanos</i>	DF	México	Mc Graw Hill ISBN: 978-607-15-05-60-6
Rubio Sánchez, Tomás	(2016)	<i>Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones</i>		España	Octaedro, S.L. 8499218237 ISBN-13: 9788499218236
Dessler, Gary y Varela, Ricardo	(2015)	<i>Administración de recursos humanos</i>	DF	México	Perarson 978-607-32-3311-2015-8
Alles, Martha Alicia	(2015)	<i>Dirección estratégica de Recursos Humano: Gestión de competencias</i>	Buenos Aires	Argentina	Garnica 9500641-316-9
Wayne Mondy, Spahr	(2015)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>		México	Pearson Educación

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	