

Universidad Autónoma de Coahuila

ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN Y VALUACIÓN DE PUESTOS



Introducción a la Materia

BIENVENIDA

En esta materia podrás encontrar las formas adecuadas para desarrollar los perfiles en los puestos de una organización, ya sea que te encuentres en la creación de una empresa u organización completamente nueva, tendrás las habilidades necesarias para realizar los análisis para la descripción de nuevos puestos; como también modificar perfiles de puestos ya existentes. También podrás aprender a realizar las debidas revisiones y evaluaciones en los puestos para el desarrollo de empleados y crecimientos profesionales.

PRESENTACIÓN DE LA MATERIA

Por muy difícil o irreal que suene, hoy en día todavía existen organizaciones sin una estructura organizativa definida, desestructuradas y sin departamento de Recursos Humanos o herramientas propias para su adecuado funcionamiento. Por ello es necesario revisar y estudiar esta área de conocimiento para poderlo aplicar en cualquier lugar en el que laboremos si es que no se cuenta con una estructura formal.

En esta materia demostraremos la importancia de las herramientas de análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo en una empresa y cómo una buena coordinación de funciones entre empleados podrá lograr una optimización de su trabajo.

También hablaremos sobre las herramientas nombradas de RRHH y se podrá comprobar la utilidad, necesidad de aplicación y los resultados positivos de las mismas.

Se incluyen apartados con reflexiones individuales y aportaciones al estudio con una visión más subjetiva del tema.

Introducción a la Materia

OBJETIVO DE LA MATERIA

El objetivo de la materia es formar estudiantes altamente capacitados y desarrollados en los conocimientos básicos de los análisis, descripciones y valuaciones de puestos dentro de las organizaciones ya que muchas de las veces, cuando entramos a los lugares de trabajo, no se percatan del rol que juegan dentro de la misma, creando puestos fantasmas que no tienen bien definidas las actividades para las que fueron contratados.

Así que la materia busca que los futuros Licenciados en Administración de Recursos Humanos, sean capaces de identificar este tipo de necesidades desde el momento de su ingreso al campo laboral.

CONTENIDO TEMÁTICO

UNIDAD 1: fundamentos e importancia del análisis de puestos, métodos para reunir información sobre el análisis de puestos.

1.1 Creación de Análisis de Puesto

1.1.1 Fundamentos e Importancia.

1.1.2 Creación de Análisis de Puestos.

1.1.3 Actividades vinculadas en la Organización.

1.1.4 Beneficios del Análisis de Puestos.

Introducción a la Materia

1.2 Métodos para Reunir Información Sobre el Análisis de Puesto

1.2.1 Método de Entrevista:

- Características.
- Ventajas y Desventajas.

1.2.2 Método de Observación Directa:

- Características.
- Ventajas y Desventajas.

1.2.3 Método de Cuestionario:

- Características.
- Ventajas y Desventajas.

1.2.4 Método Mixto:

- Características.
- Ventajas y Desventajas.

Introducción a la Materia

UNIDAD 2. Métodos modernos para un análisis de puestos, requisitos del puesto y factores compensables

2.1 Fundamentos.

- Especificaciones del Puesto.
- Puntos para Elaborar una Descripción.

2.2 Métodos Modernos para un Análisis de Puestos.

- Método de Bitácora.
- Método HAY.
- Método de Habilidades Básicas.

2.3 Importancia de la Descripción de Puestos.

- Beneficios.
- Cómo Elegir el Mejor Método.

UNIDAD 3. Investigación de mercados internacionales

3.1 Introducción.

- Definición.

Introducción a la Materia

- Objetivo de la Valuación.
- Importancia de la Valuación en RRHH.

3.2 Organigrama.

- Definición.
- Importancia del Organigrama en la Empresa.
- Relación del Organigrama con la Valuación.

3.3 Necesidad de Valorar un Puesto.

- Puntos por los que Valuamos los Puestos.
- Beneficios de Hacer una Valuación.

UNIDAD 4. Mezcla mercadológica internacional

4.1 Comité de Valuación.

- Definición del Comité
- Formación de Comités.
- Política Salarial como Base.

Introducción a la Materia

4.2 Métodos de Valuación.

- Introducción.
- Método Ranking u Ordenación de Puestos.
- Método de Clasificación.
- Método de Comparación de Factores.
- Método de Evaluación por Puntos.

EVALUACIÓN GENERAL

Para reportar tu **calificación** final obtenida de la suma de porcentajes de unidad deberás haber cumplido de forma obligatoria con la realización o entrega de lo siguiente:

- Desarrollo de las lecciones.
- Responder a todos los cuestionarios de evaluación por unidad.
- Realizar y entregar dentro del tiempo establecido el Proyecto Final.
- Responder a la Evaluación Final.

La falta de cualquiera de estos requerimientos causará la **no** acreditación del curso.

Introducción a la Materia

En caso de **no** acreditar el curso en periodo ordinario con una calificación igual o mayor a **70**, tendrás que presentar una evaluación extraordinaria integrada por: un examen de conocimiento y un proyecto, dando como total el 100% de la calificación del curso; en caso de no obtener una calificación aprobatoria tendrás que inscribirte para recurrar la materia.

RECUERDA QUE LA CALIFICACIÓN MÍNIMA APROBATORIA ES 70

EVALUACIÓN	PUNTOS
UNIDAD 1	15 puntos
UNIDAD 2	20 puntos
UNIDAD 3	20 puntos
UNIDAD 4	20 puntos
PROYECTO FINAL	20 puntos
EVALUACIÓN DEL CONOCIMIENTO	5 puntos
TOTAL	100 PUNTOS

Introducción a la Materia

BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

TEXTO BÁSICO:

Administración de la Compensación. Juárez H. Othon Ed. OXFORD última edición.

1. BREHM Brechu Mauricio. SASHIDA Key Francisco y SOSA Becerra Rafael, "Los nuevos senderos de la dirección de personal" Primera edición IPADE. México 1995.

TEXTOS COMPLEMENTARIOS:

2. Reza Trosino Jesus Carlos. Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Ed. PANORAMA. Última Edición.

3. Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. LIMUSA.

4. Página WEB de la STPS. WEB general.

5. Adelsberg David van. Capacitar debe ser rentable. Ed. PANORAMA.

TEXTO EN INGLÉS:

Funfamental Analysis and Position Trading: Evolution of a Trader.

Thomas N, Bulkowski.

fcaenlinea.unam.mx/anexos/1260/1260_u4_Act_integradora.pdf

Introducción a la Materia

DINÁMICA DE TRABAJO

Cada unidad consta de los siguientes elementos:

- Contenido Temático: presentación y análisis de conceptos, fundamentos teóricos, implicaciones y aplicaciones del tema al que se refiere la unidad correspondiente.
- Controles de Lectura: cuestionamientos específicos acerca de las lecturas realizadas bajo un sistema de opción múltiple o relacionar, los cuales permitirán comprobar que has revisado y leído cada una de las lecturas que te han sido asignadas. Recuerda que pueden tener valor en tu evaluación.
- Actividades: aplicación de los conocimientos teóricos adquiridos. Son evaluables bajo listas de cotejo específicas y adquieren una ponderación en la evaluación.
- Ejercicios: prácticas que ayudan a reforzar el conocimiento para un mejor resultado en las evaluaciones.
- Evaluación por unidad: consta de una serie de reactivos que se evalúan para comprobar el conocimiento adquirido dentro de la unidad.
- Antes de terminar tu materia deberás responder una evaluación final que comprende los contenidos de toda la materia.

PROYECTO FINAL

En un documento de Word o en una presentación de PowerPoint y de acuerdo con lo aprendido en la materia, realiza lo siguiente:

1. Crea una empresa ficticia que contenga:

Introducción a la Materia

- a. Logo (inventado).
 - b. Giro de la empresa.
 - c. Organigrama general (solo director y jefes de departamento).

2. Realiza un organigrama solo con el departamento de RRHH.

3. Se va a abrir una vacante nueva:
 - a. Elegir una posición nueva (de cualquier departamento).

4. Elige un método de evaluación que se adecue a tus necesidades y explica porqué eliges ese método.

5. Si el método se apoya con el comité:
 - a. Elige a quienes crees que son los importantes para formarlo.
 - b. Menciona solo qué cargo o puesto tiene.

6. Evalúa el puesto y, a la vez, los puestos laterales en los cuales puede encajar el puesto nuevo para saber cuánto le pagarás.

7. Diseña el formato que entregarás para presentar la descripción del puesto nuevo, el cual debe contener:
 - a. Firmas de responsables o jefes (RRHH, director general, jefe de departamento al cual pertenece el puesto).

Introducción a la Materia

- b. En caso de que sea un método como bitácora o similar, debe contener todo lo revisado en las lecciones (nombre, características, habilidades, conocimientos, experiencia, etc.).

Lista de Cotejo:

ELEMENTO
Contiene nombre de la empresa y logo.
Contiene los 2 organigramas que se piden.
Contiene la vacante nueva.
Contiene el método de valuación.
Formato para entregar la valuación.
Total: 20 Puntos

Introducción a la Materia

REFERENCIAS

Sitios Web

Algarin, L. (26 de Octubre de 2016). <https://prezi.com/>. Obtenido de <https://prezi.com/yfsxeguxwb2f/metodo-hay/>.

Benlloch, V. (Octubre de 2017). <https://www.equiposytalento.com/>. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/tribunas/adecco-consultoria/valoracion-de-puestos-de-trabajo-un-proceso-clave-en-la-estrategia-de-rrhh-de-las-organizaciones>.

Chrysler. (28 de Octubre de 2011). <https://www.portalautomotriz.com/>. Obtenido de <https://www.portalautomotriz.com/noticias/corporativo-e-industria/chrysler-de-mexico-anuncia-nueva-estructura-organizacional>.

Dancette, J. (2005). <http://zedamt.herokuapp.com/>. Obtenido de <http://zedamt.herokuapp.com/terme?id=870>.

Fernandez, H. (2013). <https://economyatic.com/>. Obtenido de <https://economyatic.com/que-es-un-organigrama-y-como-crear-uno-online/>.

GtalentohumanoUTE9TD. (20 de MAYO de 2016). <https://gtalentohumanoute9td.wordpress.com/>.

Guerri, M. (s.f.). <https://www.psicoadictiva.com>. Obtenido de <https://www.psicoadictiva.com/blog/metodos-descripcion-analisis-puestos-trabajo/>.

Gutierrez, R. (14 de Enero de 2020). <https://factorialhr.es/>. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/que-es-organigrama-empresa-tipos-plantillas/>. <http://brendaiufrontrrh.blogspot.com/>. (22 de JULIO de 2016). Obtenido de <http://brendaiufrontrrh.blogspot.com/2016/07/comite-de-valoracion-de-cargos.html>.

http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1260/1260_u4_Act_integradora.pdf. (s.f.). Obtenido de

http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1260/1260_u4_Act_integradora.pdf.

<http://yordyenrrhh.blogspot.com/>. (17 de Julio de 2016). Obtenido de <http://yordyenrrhh.blogspot.com/2016/07/que-es-un-comite-de-valoracion-de-cargos.html>.

<https://es.slideshare.net>. (7 de Noviembre de 2013). Obtenido de

Introducción a la Materia

<https://es.slideshare.net/armandodeleon125/valuacion-de-puestos>.

<https://psicologiayempresa.com/>. (s.f.). Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/metodos-de-evaluacion-de-puestos.html>.
<https://psicologiayempresa.com/beneficios-del-analisis-de-puestos.html>.
(s.f.). Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/beneficios-del-analisis-de-puestos.html>.

<https://www.12manage.com/>. (s.f.). Obtenido de https://www.12manage.com/methods_organization_chart_es.html.
<https://www.aguaeden.es/>. (2019). Obtenido de <https://www.aguaeden.es/blog/metodos-mas-utilizados-de-valoracion-de-puestos-de-trabajo>.
<https://www.amedirh.com.mx/>. (04 de Junio de 2019). Obtenido de <https://www.amedirh.com.mx/blogrh/recursos-humanos/el-valor-del-puesto-en-la-organizacion/>.

<https://www.clubensayos.com/>. (12 de Junio de 2014). Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Metodo-De-Habilidades-Basicas/1805602.html>.

<https://www.eltiempo.com/>. (08 de Abril de 1994). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-96026>.
<https://www.gestion.org/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.gestion.org/los-componentes-de-la-politica-salarial/>.

<https://www.gestion.org/>. (s.f.). Obtenido de <https://www.gestion.org/organigrama-de-una-empresa/>.
<https://www.impulsapopular.com/>. (15 de Noviembre de 2013). Obtenido de <https://www.impulsapopular.com/legal/derecho-laboral/politica-salarial-su-importancia-dentro-de-tu-empresa/>.

Humanos, L. R. (2020). <https://www.losrecursoshumanos.com/analisis-de-puestos/>.

Jauregui, A. (s.f.). <https://www.lifeder.com/>. Obtenido de <https://www.lifeder.com/valuacion-puestos/>.

León, A. d. (07 de Noviembre de 2017). <https://es.slideshare.net/>. Obtenido de <https://es.slideshare.net/armandodeleon125/valuacion-de-puestos>.

Pérez, O. (19 de Noviembre de 2015). <https://blog.peopenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>. Obtenido de <https://blog.peopenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>.

Introducción a la Materia

Real, J. d. (09 de Febrero de 2018). <https://www.expoknews.com/>. Obtenido de <https://www.expoknews.com/mejores-empresas-para-trabajar-los-trabajadores-eligen-10/>.

RRHH, F. d. (s.f.). <https://www.rrhh-web.com/>. Obtenido de <https://www.rrhh-web.com/analisisdepuesto3.html>.

Villanueva, J. S. (s.f.). <https://slideplayer.es/>. Obtenido de <https://slideplayer.es/slide/12315428/>.

VIDEOS de YouTube

https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=GqLHKCMMUI8&feature=emb_logo

https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=ifiRbYaTk4Q&feature=emb_logo

<https://www.youtube.com/watch?v=27vIrPvVwFI>

<https://www.youtube.com/watch?v=bqsmmzIW-HE>

<https://www.youtube.com/watch?v=gq-Z6CwWyN4>

https://www.youtube.com/watch?v=Me_aj3yD6wM

<https://www.youtube.com/watch?v=S2yk8CQoq4A>

<https://www.youtube.com/watch?v=VjWo-TiEeQY>

<https://www.youtube.com/watch?v=w9IB2YBbDdg>