

ANÁLISIS Y VALUACIÓN DE PUESTOS I

DATOS GENERALES DE LA MATERIA:

- 1) Nombre de la asignatura: **Análisis y Valuación de Puestos I**
- 2) Clave: **0009**
- 3) Semestre: **7º y 9º**
- 4) Créditos: **04**
- 5) Horas teóricas: **2**
- 6) Horas prácticas: **0**
- 7) Fecha de actualización: **Noviembre del 2004**
- 8) Profesores responsables de la actualización: **Mtra. Ma. del Carmen Gerardo Pérez**
- 9) Materias con las que se relaciona: **Análisis y Valuación de Puestos II, Reclutamiento y Selección Técnica de Personal, Desarrollo de Recursos Humanos I, Capacitación y Adiestramiento de Personal, Administración de Personal I y II.**

10) Introducción:

Las diferentes técnicas utilizadas para el análisis de los puestos en una organización son una herramienta de suma importancia para el desempeño de las labores del psicólogo del trabajo, ya que estas contribuyen a lograr una mejor administración del trabajo lo cual da como resultado un mejor aprovechamiento de los recursos humanos y por ende mayores beneficios tanto para la organización como para los trabajadores.

11) Objetivo general:

El alumno aplicará 2 análisis de puestos, uno para cada nivel de acuerdo al procedimiento revisado en clase.

12) Temario:

TEMA 1: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL E INTRODUCCIÓN AL ANÁLISIS DE PUESTOS

Objetivos específicos:

El alumno:

- Definirá análisis, puesto y otros términos básicos relacionados con el análisis de puestos
- Explicará las contribuciones del análisis de puestos a la administración de recursos humanos
- Mencionará las limitaciones y problemas de esta técnica

SUBTEMAS:

- 1.1 Estructura organizacional
 - concepto
 - estructura formal
 - organigrama
- 1.2 Análisis de puestos
 - concepto de análisis
 - concepto de puesto
- 1.3 Origen del análisis de puestos
- 1.4 Análisis de tareas
- 1.5 La técnica del análisis de puestos, beneficios y sus contribuciones a la administración de recursos humanos

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Reyes, P. A. (1991) Análisis de Puestos. México: Limusa

Chiavaneto, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill

Gama, E. (1992) Bases para el Análisis de Puestos. México: El Manual Moderno

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Romero, B. S. (1979). La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna. México: CECSA.

Fernández, R. M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. México: Díaz Santos.

Arias, G. F. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Dessler, G. (1994). Administración de Personal. México: Prentice Hall.

TEMA 2: PASOS PRELIMINARES

Objetivos específicos:

El alumno:

- Explicará los pasos preliminares para la implementación de un programa de análisis de puestos
- Elaborará un documento para solicitar autorización para la instalación del programa de análisis de puestos
- Mencionará las diversas alternativas que una organización tiene para asignar la responsabilidad del programa de análisis de puestos
- Identificará las cualidades necesarias para ser un analista
- Describirá la importancia de la selección, capacitación y actualización de los analistas

SUBTEMAS:

- 2.1 Procedimiento preliminar para la implementación de un programa de análisis de puestos
 - 2.1.1. Solicitud de autorización de la Dirección General:
 - ✓ Objetivos del Análisis de Puestos
 - ✓ Nivel o áreas a las que se dirige
 - ✓ Programa de acción
 - ✓ Métodos para la recolección de información
 - 2.1.2. Trabajo con áreas involucradas, empleados, sindicatos y jefes
- 2.2 Características del analista
 - 2.2.1. Tipos de analistas: internos y externos
 - 2.2.2. Selección, capacitación y actualización de los analistas
- 2.3 Limitaciones y problemas de la aplicación del análisis de puestos

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Reyes, P. A. (1991). Análisis de Puestos. México: Limusa.

Chiavaneto, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Gama, E. (1992). Bases para el Análisis de Puestos. México: El Manual Moderno.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Romero, B. S. (1979) La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna. México: CECSA.

Fernández, R. M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. México: Díaz Santos.

TEMA 3: ESTRUCTURA INTERNA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

Objetivos específicos:

El alumno:

- Identificará los elementos objetivos y subjetivos de un puesto
- Identificará y definirá cada uno de los elementos objetivos y subjetivos del análisis de puestos

SUBTEMAS:

- 3.1. Elementos objetivos del análisis de puestos:
 - 3.1.1 Datos Generales
 - 3.1.2 Identificación del puesto
 - 3.1.3 Descripción genérica
 - 3.1.4 Descripción Específica
- 3.2. Elementos subjetivos del análisis de puestos:
 - 3.2.1. Especificación del Puesto
 - 3.2.1.1 Factores
 - 3.2.1.2. Subfactores

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Reyes, P. A. (1991). Análisis de Puestos. México: Limusa.

Chiavaneto, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Gama, E. (1992). Bases para el Análisis de Puestos. México: El Manual Moderno.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Romero, B. S. (1979). La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna. México: CECSA.

Fernández, R. M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. México: Díaz Santos.

TEMA 4: TÉCNICA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

Objetivos específicos:

El alumno:

- Explicará el procedimiento a seguir para aplicar análisis de puestos
- Aplicará un análisis de puestos a nivel operativo, siguiendo el procedimiento explicado en clase
- Mencionará cuales son las ventajas y desventajas del uso de la computadora en el análisis de puestos

SUBTEMAS:

4.1 Procedimiento del análisis de puestos operativo

4.1.1. Recabar información del contenido de los puestos

4.1.2. Separación de los elementos objetivos y subjetivos del puesto

4.1.3. Ordenación lógica de los elementos objetivos y subjetivos

4.1.4. Resumir toda la información en un documento con estructura interna:

- ✓ Encabezado
- ✓ Identificación del Puesto
- ✓ Descripción Genérica
- ✓ Descripción Específica
- ✓ Especificación (factores y subfactores)

4.1.5. Mantenimiento, conservación y actualización a considerar en el uso de los análisis de puestos

4.2. Ventajas y desventajas del uso de la computadora para el análisis de puestos

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Reyes, P. A. (1991). Análisis de Puestos. México: Limusa.

Chiavaneto, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

Gama, E. (1992). Bases para el análisis de Puestos. México: El Manual Moderno.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Romero, B. S. (1979). La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna. México: CECSA.

Fernández, R. M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. México: Díaz Santos.

TEMA 5: ANÁLISIS DE PUESTOS DE EJECUTIVOS

Objetivo específico:

El alumno:

Describirá las diferencias y semejanzas entre un análisis de puesto operativo y un análisis de puesto a nivel directivo.

SUBTEMAS:

5.1 Diferencia entre puesto operativo y puesto directivo

5.2 Estructura del análisis de puesto, procedimiento del análisis de puestos a nivel directivo

5.3 Diferencias y semejanzas entre análisis de puestos operativo y directivo

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Reyes, P. A. (1991). Análisis de Puestos. México: Limusa.

Chiavaneto, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.

Gama, E. (1992). Bases para el Análisis de Puestos. México: El Manual Moderno.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Romero, B. S. (1979) La Administración de Personal y su Aplicación Práctica en la Empresa Moderna. México: CECSA.

Fernández, R. M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. México: Díaz Santos.

Arias, G. F. (1999). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.

Dessler, G. (1994). Administración de Personal. México: Prentice Hall.

13) Estrategias de enseñanza - aprendizaje:

Estrategias y técnicas docentes:

- Enseñanza expositiva, trabajo práctico individual supervisado y trabajo en equipos

Recursos, materiales y apoyos:

- Pizarrón, proyector de acetatos, formatos de análisis de puestos a nivel directivo y operativo
- Rotafolio, material impreso, carteles y formatos.

14) Criterios de evaluación:

- Exámenes parciales que equivalen al 50% de la calificación final
- Aplicar dos análisis de puestos (operativo y directivo) y elaborar la ficha de los puestos analizados: 50% de la calificación final
- En caso de que el alumno no obtenga promedio aprobatorio, se presentará a examen final; para tener derecho a éste, deberá cubrir lo indicado en el párrafo anterior

PRODUCTOS REQUERIDOS:

- Elaborar un análisis de puestos