

SÍLABO

Gestión y Análisis de Puestos

Código	ASUC01343	Carácter	Obligatorio	
Prerrequisito	Diseño Organizacional			
Créditos	3			
Horas	Teóricas	2	Prácticas	2
Año académico	2024			

I. Introducción

Gestión y Análisis de Puestos es una asignatura de especialidad para la Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos, se ubica en el sexto periodo de estudios; tiene como prerrequisito la asignatura Diseño Organizacional. El desarrollo de la asignatura será de naturaleza teórico-práctico.

Con esta asignatura se desarrollan, en un nivel inicial, la competencia de Reclutamiento y Selección y, a nivel intermedio, la competencia de Gestión del Talento Humano.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: Etapas del análisis de puestos. Identificación del puesto, resumen y descripción de tareas; Requisitos para el buen desempeño del puesto, evaluación de puestos, estructuración del manual de evaluación; Evaluación de personal; Categorización de puestos y su relación con las escalas remunerativas.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de aplicar los diferentes métodos de gestión y análisis de puestos por competencias, asumiendo una postura crítica que le permita contribuir a la mejora de la productividad y competitividad organizacional a partir de los conceptos desarrollados en la asignatura.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 Gestión por competencias en la empresa		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia del análisis, descripción de puestos de trabajo y su impacto en el desempeño del talento humano.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto y análisis de puestos. Concepto de descripción de puestos 2. Utilidad del análisis y descripción de puestos en la empresa 3. Proceso de diseño de puestos en la empresa 4. Identificación de la necesidad de diseñar un puesto de trabajo. Elaboración de la descripción de puestos y obtención de la información para diseñar un puesto de trabajo 5. Tipo de descripciones de puestos 6. Impacto del análisis de puestos en las empresas y en el desempeño del talento humano 		

Unidad 2 Gestión por competencias en la empresa		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar la importancia de la gestión por competencias en la empresa.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de la gestión por competencias 2. Elementos de una competencia 3. Sistemas de recursos humanos por competencias 4. Análisis de puestos y su relación con la gestión por competencias 5. Evaluación de puestos y su relación con la gestión por competencias 6. Beneficios de la gestión del talento humano por competencias 		

Unidad 3 Evaluación de puestos en la empresa		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de comparar los modelos de evaluación de puestos en la empresa y su impacto en el desempeño del talento humano.		
Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de puestos en la empresa 2. Concepto de la evaluación de puestos 3. Modelos de evaluación de puestos y su aplicación en la empresa 4. La evaluación de puestos y su relación con el desempeño del talento humano en la empresa 5. Identificación del talento humano en la empresa 6. Recomendaciones para implementar una evaluación de puestos en la empresa 		

Unidad 4 Categorización de puestos en la empresa y su relación con la escala remunerativa		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar un método adecuado de gestión, a través, de la relación entre la categorización de puestos y la escala remunerativa en la empresa.		

Ejes temáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1. El enfoque administrativo de la compensación: administración de sueldos y salarios y su relación con la descripción de puestos 2. Las prestaciones y la administración de recursos humanos 3. La escala remunerativa con base en las competencias 4. Nueva concepción del proceso de evaluación de puestos
-----------------------	--

IV. Metodología

Modalidad Presencial y Semipresencial

El docente hará uso de la exposición interactiva y participativa; clases motivadoras a través de diapositivas (Power Point), videos empresariales, casos de éxito empresarial, etc. Los estudiantes realizarán trabajos individuales y colaborativos, construcción de organizadores de conocimiento y redacción de ensayos; además se les orientará a la investigación y el análisis crítico.

La metodología de enseñanza será el aprendizaje colaborativo, acompañado de dinámicas grupales y visitas a empresas, designadas por los estudiantes con la asesoría y monitoreo permanente en clase. En la visita a las empresas, los estudiantes aplicarán los conocimientos aprendidos en clase, realizarán proyectos de implementación, los cuales serán expuestos y evaluados.

V. Evaluación

Modalidad Presencial

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso Parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 – 4	Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	40 %	20 %
	2	Semana 5 – 7	Ejercicios y trabajos grupales de análisis de casos desarrollados en clase / Rúbrica de evaluación	60 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 8	Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	20 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 9 – 12	Ejercicios y trabajos grupales de análisis de casos desarrollados en clase / Rúbrica de evaluación	50 %	20 %
	4	Semana 13 – 15	Trabajos grupales de aplicación de conocimiento en empresas / Rúbrica de evaluación	50 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 16	Trabajo práctico individual / Rúbrica de evaluación	40 %	
Evaluación sustitutoria*	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Modalidad Semipresencial - Blended

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	Evaluación individual teórica / Prueba objetiva		0 %
Consolidado 1 C1	1	Semana 1-3	Actividades virtuales	15 %	20 %
			Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo Ejercicios y trabajos grupales de análisis de casos desarrollados en clase / Rúbrica de evaluación	85 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 4	Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo	20 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 5-7	Actividades virtuales	15 %	20 %
			Ejercicios y trabajos grupales de análisis de casos desarrollados en clase / Rúbrica de evaluación Trabajos grupales de aplicación de conocimiento en empresas / Rúbrica de evaluación	85 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 8	Trabajo práctico individual / Rúbrica de evaluación		40 %
Evaluación sustitutoria*	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Fórmula para obtener el promedio

$$PF = C1 (20 \%) + EP (20 \%) + C2 (20 \%) + EF (40 \%)$$

VI. Bibliografía
Básica

Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Universidad del Norte. <https://bit.ly/3xk6ZtV>

Complementaria

Arias, L., y Heredia, V. (2010). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Trillas.

Fernández-Ríos, M. (2004). *Análisis y descripción de puestos de trabajo: teoría, métodos y ejercicios*. Díaz de Santos.

Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (12.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Reyes, P. (2002). *Análisis y evaluación de puestos*. Trillas.

VII. Recursos digitales

Ayanet RRHH. (17 de febrero de 2015). *La importancia de definir los puestos de trabajo* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/x1B2-82b76w>

IngIndustrial Fácil. (26 de abril de 2014). *Valoración de puestos de trabajo - clasificación por categorías* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=s0z6nck0T18>

International Labour Organization. (8 de diciembre de 2014). *¿Por qué son importantes las competencias?* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/y2Ub3UHdRcE>