

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN Y VALORIZACIÓN DE CARGOS**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO	ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN Y VALORIZACIÓN DE CARGOS
CLAVE	
TOTAL DE CRÉDITOS	6 CRÉDITOS
DOCENTE RESPONSABLE	
DATOS DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	
TELÉFONO	

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el segundo semestre. Es un programa formativo teórico/práctico, que tiene como propósito favorecer conocimientos necesarios para la construcción adecuada y actualizada de Perfiles de cargos por competencia, comprendidos como el conjunto de requerimientos, funciones, saberes y objetivos de un cargo específico dentro de una organización.

El establecimiento de un adecuado Perfil de cargo, permite poder llevar a cabo óptimos procesos de reclutamiento y selección del personal idóneo, así como también brinda la posibilidad de llevar a cabo el seguimiento de los trabajadores una vez incorporados en la organización, pudiendo evaluar en función a los requerimientos de su perfil de cargo los niveles de desempeño evidenciados en su quehacer laboral y/o las necesidades de capacitación de los trabajadores en función de sus debilidades. Todo esto con la finalidad de promover prácticas laborales satisfactorias en base las necesidades latentes de las organizaciones actuales.

Posicionar por medio de los conocimientos y saberes impartidos por esta asignatura, el Análisis, descripción y valorización de cargos como una herramienta estratégica fundamental para la gestión de recursos humanos del siglo XXI.

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

DISTINGUE LOS PROCESOS DE ANÁLISIS, DESCRIPCIÓN Y VALORIZACIÓN DE CARGOS DE UNA ORGANIZACIÓN

N°	SUB UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Identifica los componentes en la gestión por competencias y su implementación en la gestión de recursos humanos.

2	Examina la construcción de perfiles de cargos por competencias, su metodología, técnicas, indicadores y dimensiones.
3	Comprende el proceso para la construcción de perfil de cargo por competencia.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	SABER	RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE	MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS
Identifica los componentes en la gestión por competencias y su implementación en la gestión de recursos humanos.	Reconozca los tipos de competencias, el modelo de gestión iceberg y los criterios para su aplicación en la gestión de recursos humanos.	Gestión por competencias. Gestión de recursos humanos por competencias.	Define los tipos de competencias asociados a gestión por competencias y su impacto en la gestión de recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.
Examina la construcción de perfiles de cargos por competencias, su metodología, técnicas, indicadores y dimensiones.	Asocie el diseño estructural de perfiles de cargos por competencias con las metodologías para su construcción.	Estructuras organizacionales. Técnicas de análisis para puestos de trabajo. Construcción de perfiles de cargo por competencias. Diseño estructural de perfiles de cargos por competencias.	Describe el proceso para la construcción de perfil de cargo por competencia, considerando su diseño estructural.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas. • Laboratorio de computación.
Comprende el proceso para la construcción de perfil de cargo por competencia.	Interprete el diseño y metodología utilizados en la construcción de perfil de cargo por competencia.	Mercado laboral. Implementación de perfiles de cargo por competencia.	Informa sobre el proceso de construcción de perfil de cargo por competencia, considerando el diseño y metodología asociado.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas. • Laboratorio de computación.

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

E	D	C	B	A
Rechazado	Deficiente	Estándar	Modal	Destacado
1,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5,0-5,9	6,0-7,0
No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia.	Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia.	Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia.	Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable.	Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado.

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se refiere a la auto percepción que cada estudiante tiene de su propio aprendizaje, desempeño y nivel de logro. Es muy importante lograr que estos estudiantes sean más autónomos y autocríticos para poder alcanzar adecuados modelos formativos que los proyecten como mejores profesionales.

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Proyecto: El proyecto es un instrumento útil para evaluar el aprendizaje de los participantes. El proyecto puede ser propuesto individualmente o en equipo. En los proyectos en equipo, además de las capacidades ya descritas, se puede verificar, por ejemplo, la presencia de

algunas actitudes tales como: respeto, capacidad de oír, tomar decisiones en conjunto, solidaridad, etc.

- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.
- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

ESTRATEGIAS TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS	Y	ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.		
		SABER CONOCER	SABER HACER	SABER SER
Reflexión cooperativa		Diferencia entre autonomía y trabajo cooperativo. Relaciona y asocia conceptos e ideas para el trabajo con otros	Presenta ejemplo y genera la solución a actividades problemáticas	Favorece que todos tomen la iniciativa y busquen la mejor respuesta a la situación trabajada
Construcción de informes		Elaboración de informes	Utiliza relaciones de jerarquía, encadenamiento y de racimo de ideas para elaborar información	Articula el trabajo personal con el grupal. Sugiere y comparte acciones con otros y evalúa los procesos
Estudios de caso		Reconoce e identifica las causas y efectos de un diagnóstico claro	Encauza el trabajo y organiza su desarrollo	Plantea soluciones junto a otros y evalúa con el grupo
Rol Playing		Comunica conceptos e ideas que generan la participación entre estudiantes con un propósito común	Desarrolla ejercicios de roles y levanta registro de su contenido	Motiva la participación con otros, respetando los aportes y puntos de vista

CALENDARIZACIÓN

FECHA	TEMA O CONTENIDO	BIBLIOGRAFÍA
Semana 1	<p>Presentación de programa formativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. • Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. <p>Evaluación Diagnóstica Introducción a los procesos de: Análisis, descripción y valorización de cargos.</p>	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 2	<p>Gestión por Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción al Modelo de Gestión de RRHH por Competencias Laborales • Definición de Competencias: Objetivos; alcances e identificación transversal. • Competencias Funcionales: Objetivos; alcances; Identificación de las principales CF del Mercado laboral actual. • Competencias Genéricas: Objetivos; alcances; Identificación de las principales CG del Mercado laboral actual. • Competencias Conductuales; Objetivos; alcances; Identificación de 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p>

	<p>las principales CC del Mercado laboral actual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividad Práctica Supervisión y retroalimentación del estado de avance para trabajo final Supervisión y retroalimentación del estado de avance para trabajo final 	<p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 3	<p>Gestión por Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión por competencia: Modelo Iceberg. • Teorías y Modelos para la construcción de competencias Laborales. • Actividad Práctica: competencias laborales. 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 4	<p>Gestión de Recursos Humanos por Competencias: etapas para implementar un sistema de gestión por competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios, competencias y niveles de medición. • Aplicación de la Gestión por Competencias en los diferentes procesos de RRHH. 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento y Selección de personas por Competencias • Actividad Práctica 	<p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 5	Evaluación Integral I	
Semana 6	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de notas y retroalimentación de evaluación integral I. <p>Estudio de estructuras organizacionales: conocimientos necesarios de la empresa y/o instituciones para la posterior creación de Perfiles de Cargo (PC):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis y descripción del puesto de trabajo • Objetivos de descripción de puestos de trabajo. 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 7	<p>Técnicas de análisis para puestos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores importantes en la elaboración de puestos de trabajos • Jerarquización de puestos de trabajo • Actividad Práctica 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p>

		<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 8	<p>Construcción de Perfiles de cargo por competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencias entre perfil, descripción y análisis de puestos laborales. • Metodología de recopilación de datos para la construcción de perfiles de cargos por competencias • Aplicación de competencias transversales en la construcción de perfiles de cargo • Niveles de dominio y/o valoración de competencias • Actividad Práctica 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 9	<p>Diseño Estructural de perfiles de cargos por competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especificaciones técnicas • Indicadores • Dimensiones y niveles 	<p>Chiavenato, I. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.</p> <p>Alles, M. (2005). <i>Desarrollo del talento humano basado en competencias</i>. Buenos Aires, Argentina: Granica.</p>

		<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Fernández, I. (2001), "Aplicación del Modelo de Competencias experiencia en algunas empresas chilenas". Recuperado de: https://dokumen.tips/documents/fernandez-y-baeza-2002-aplicacion-del-modelo-de-competencias-experiencia-en-algunas-empresas-chilenas.html</p> <p>https://.chilevalora.cl</p> <p>https://www.sence.gob.cl</p>
Semana 10	Evaluación Integral II	
Semana 11	<p>Entrega de notas y retroalimentación de evaluación integral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio del mercado laboral • Aplicabilidad de implementación de perfiles de cargo por competencia • Actividad Práctica 	
Semana 12	<p>Estudio de casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resumen temático • Presentación de diferentes modelos y diseños, en la construcción de Perfiles de cargo por competencia • Conformación de grupos y elección de diseños para trabajo final. 	
Semana 13	<p>Trabajo grupal evaluado: Construcción de perfil de cargo 1° etapa</p> <p>Supervisión y retroalimentación del estado de avance para trabajo final</p>	

Semana 14	Trabajo grupal evaluado: Construcción de perfil de cargo II° etapa Supervisión y retroalimentación del estado de avance para trabajo final	
Semana 15	Evaluación Integral III: Entrega trabajo y presentación de diseño y construcción de 1 perfil de cargo	
Semana 16	Evaluación Integral III: Entrega trabajo y presentación de diseño y construcción de 1 perfil de cargo	
Semana 17	Pruebas recuperativas	
Semana 18	Examen	

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas, Psicólogo laboral o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	HORAS PRESENCIALES	HORAS PLATAFORMA	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
Identifica los componentes en la gestión por competencias y su implementación en la gestión de recursos humanos.	15	13	16
Examina la construcción de perfiles de cargos por competencias, su metodología, técnicas, indicadores y dimensiones.	16	16	20
Comprende el proceso para la construcción	23	20	23

de perfil de cargo por competencia.			
TOTAL	54	49	59