


LISTA DE COTEJO PARA INVESTIGACION DOCUMENTAL

DATOS GENERALES			
Nombre del(a) alumno(a): MICHELLE ADRIANA MARTINEZ NIEVES			
GRUPO:	505 B	CARRERA:	LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA	NOMBRE DEL CURSO: GESTION ESTRATEGICA DE CAPITAL HUMANO II
NOMBRE DEL DOCENTE: LC EMMANUEL MENDOZA CANELA	FIRMA DEL DOCENTE 

DATOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

PRODUCTO: INVESTIGACION	FECHA: 11-09-2022	PERIODO ESCOLAR: AGOSTO DIC 2022
-------------------------	-------------------	----------------------------------

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

Revisar las actividades que se solicitan y marque con una X en los apartados "SI" cuando la evidencia se cumple; en caso contrario marque "NO". En la columna "OBSERVACIONES" escriba indicaciones que puedan ayudar al alumno a saber cuáles son las condiciones no cumplidas, si fuese necesario.

VALOR DEL REACTIVO	CARACTERÍSTICA A CUMPLIR (REACTIVO)	CUMPLE		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1%	Presentación El trabajo cumple con los requisitos de: a. Buena presentación	X		
1%	b. Introducción	X		
1%	c. Ortografía	X		
1%	d. Desarrollo coherente del tema	X		
1%	e. citar fuentes de información	X		
1%	Enfoque: buscar información para dar respuestas satisfactorias a cuestionamientos sobre fenómenos, estudiar profundamente un problema a fin de obtener datos suficientes que permitan hacer ciertas proyecciones.	X		
2%	Elaboración: Debe partir de una selección adecuada de la información	X		
2%	Responsabilidad: Entregó la investigación documental en la fecha y hora señalada.	X		
10%	CALIFICACIÓN			

Examen Unidad I

emmanuelmendoza@itssat.edu.mx [Cambiar de cuenta](#)



Tu correo se registrará cuando envíes este formulario

***Obligatorio**

Respuestas Opcionales

Se determina la importancia relativa del contenido de responsabilidad de un puesto para la misión, los fines y los resultados de los negocios de la empresa * 5 puntos

- Analisis de puestos
- Valuacion de puestos
- Mejor Elección

Es aquel esfuerzo que no precisamente es físico pero que tiene igual o mas valor...la tecnología su principal herramienta. * 5 puntos

- Cualidades
- Mental
- Psiquico



Consiste en asignar a cada puesto un grado, garantiza que los empleados más importantes * 5 puntos recibirán una compensación más alta, pero la falta de precisión también puede conducir a distorsiones

- Factorial
- Clasificación
- Jerarquización

Conjunto de conocimientos, destrezas, preparación, experiencia, * 5 puntos

- Habilidades
- Cualidades
- Sinergia

Característica de la Valuación de puestos en el que se le asignan factores compensables de * 5 puntos acuerdo a la capacidad y experiencia con respecto a los demás trabajadores

- Habilidades
- Equidad
- Destrezas

No establecen diferencias entre los puestos, las escalas de compensación que se basan * 5 puntos garantizan que los puestos más importantes sean mejor pagados

- Factorial
- De puntos
- Jerarquización



Es un atributo o característica inherente a un puesto y que le interesa a la empresa y por consecuencia esta dispuesta a remunerar. * 5 puntos

- Valuación de puesto
- Analisis de puesto
- Factor Compensable

Es un método relativamente complejo y sus factores están definidos de forma un tanto genérica, condición que puede ocasionar dificultad en su entendimiento y aplicación * 5 puntos

- Puntos
- Perfiles y Escalas
- Factorial-Estadístico

Este método exige una definición precisa de los factores compensables y de una escala que permite valorar la intensidad, o grado, de cada factor en los puestos * 5 puntos

- Puntos
- Clasificación
- Jerarquización

Este método utiliza un conjunto de 13 factores y todos los factores pueden apreciarse de una manera sencilla, objetiva y confiable * 5 puntos

- Puntos
- Clasificación
- Factorial-Estadístico



Este formulario se creó en INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE SAN ANDRÉS TUXTLA. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios





Instituto Tecnológico

Superior de San Andrés Tuxtla

Gestión Estratégica del Capital
humano II

Michelle Adriana Martínez Nieves

505 B LIC. Administración Escolarizado

Valuación de Puestos

Se Considero como...

La tecnica para analizar el puesto con la finalidad de determinar su importancia en relación.

Proposito Generales

Importancia

- Proporciona información sistematizada para determinar el valor relativo de los puestos.
- Controlar adecuadamente los costos relativo al personal.
- Actualización de los requerimiento de puestos ya que estos cambian con el tiempo.

Metodos

- Ranking o Comparación de puesto.
- Gradación o Clasificación de puesto
- Evaluacion por punto
- Comparacion de factores

Utilidad

- Detectar problema con la organización
- Establecer mejor la carga de trabajo.
- Base para fijación de salario.
- Base para fijación de incentivos.
- Señala fallas o aciertos.