

ASIGNATURA ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

1. Competencias	Implementar en el ente económico soluciones a problemas financieros a través del diagnóstico de la situación actual y su proyección futura.
2. Cuatrimestre	Décimo
3. Horas Teóricas	20
4. Horas Prácticas	40
5. Horas Totales	60
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno analizará la justificación, creación y modificación de los puestos de trabajo dentro de la estructura organizacional que sean necesarios en la empresa para el cumplimiento de las funciones que coadyuven al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Estructura organizacional	5	8	13
II. Denominación de puesto de trabajo	5	8	13
III. Competencias de los puestos de trabajo	5	10	15
IV. Análisis y descripción del puesto de trabajo	5	14	19
Totales	20	40	60

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Estructura Organizacional
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	8
4. Horas Totales	13
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno analizará a la estructura organizacional como una herramienta que permite la integración y distribución de los puestos de trabajo alineados a la misión, visión y objetivos organizacionales.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Estructura organizacional: definición y características	Identificar concepto y características que conforman la estructura organizacional de una empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Base representativa en constante evolución - Centralizada o descentralizada - Influencia en el modelo organizacional - Relación con la misión, visión y objetivos de la empresa 	Desarrollar una estructura organizacional centralizada a través de un organigrama en donde que muestre a correcta distribución de los puestos de trabajo y la comunicación entre ellos, estableciendo los niveles jerárquicos correspondientes.	Analítico Crítico Organizado Responsable
Elementos clave de la estructura organizacional	Comprender los componentes fundamentales de la estructura organizacional : <ul style="list-style-type: none"> - Cadena de mando - Nivel de centralización - Margen de control - Grado de especialización - Formalidad estructural - Formación de departamentos 	Elaborar una estructura organizacional con los componentes fundamentales que lo conforman.	Analítico Crítico Organizado Responsable

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tipos de estructura organizacional	Identificar los tipos de estructura organizacional: - Formal - Informal	Realizar una estructura organizacional formal e informal	Analítico Crítico Organizado Responsable
Generalidades de los Organigramas Organizacionales	Identificar las partes que componen un organigrama: - Elementos estructurales - Relaciones estructurales - Sistema de dirección Describir la metodología para la creación de organigramas: - Descripción de tareas y definición de metas - La síntesis y el reparto de las tareas	Elaborar un organigrama con elementos estructurales, relaciones estructurales y sistemas de dirección, análisis de las tareas y definición de metas.	Analítico Crítico Organizado Responsable

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de estudio, realizará el organigrama formal de una empresa el cual contendrá:</p> <ul style="list-style-type: none">- Cadena de mando- Nivel de centralización- Margen de control- Grado de especialización- Formalidad estructural- Formación de departamentos	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar las características que conforman la estructura organizacional de una empresa.2. Comprender los componentes fundamentales que integran la estructura organizacional.3. Identificar los tipos de estructura organizacional.4. Identificar las partes que componen el organigrama.	<p>Estudio de caso Ejercicio práctico Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Análisis de casos Solución de problemas Aprendizaje basado en estudio de caso Juego de roles	Equipo de computo Internet Videos Revistas especializadas Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

I. Unidad de aprendizaje	II. Denominación del puesto de trabajo
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	8
4. Horas Totales	13
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno determinará la importancia de la denominación de los puestos de trabajo como elemento fundamental en la organización y estructura de una empresa.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Puesto de trabajo	Definir concepto de puesto de trabajo e identificar la importancia para las organizaciones. Describir las Técnicas y métodos específicos aplicados a los puestos.	Elaborar puestos de trabajo mediante técnicas y métodos.	Analítico Crítico Organizado Responsable
Elementos del puesto de trabajo	Identificar los principales elementos que conforman un puesto de trabajo: 1. Tareas 2. Obligaciones 3. Responsabilidades	Determinar las tareas, obligaciones y responsabilidades que conforman los puestos de trabajo.	Analítico Crítico Organizado Responsable
Justificación del diseño el puesto	Comprender el diseño de puestos de trabajo derivado del análisis del puesto. Definir los aspectos técnicos y humanos que influyen en una mayor eficacia organizativa y satisfacción laboral del trabajador.	Justificar la creación y diseño de un puestos de trabajo mediante el análisis de puestos.	Analítico Crítico Organizado Responsable

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
A partir de un estudio de caso, diseñar un puesto de trabajo por cada nivel de la empresa considerando los siguientes puntos: 1. Tareas 2. Obligaciones 3. Responsabilidades	<ol style="list-style-type: none">1. Describir Técnicas y métodos de los puestos de trabajo.2. Definir los elementos que conforman un puesto de trabajo: tareas, Obligaciones y Responsabilidades.3. Determinar los aspectos técnicos y humanos que promueven una mayor eficacia organizativa	Estudio de caso Lista de cotejo

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Análisis de casos Solución de problemas Aprendizaje basado en estudio de caso Juego de roles	Equipo de computo Internet Videos Revistas especializadas Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Competencias de los puestos de trabajo
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno conocerá el conjunto de comportamientos necesarios para desempeñar de manera eficaz un puesto de trabajo determinado.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Generalidades de competencias laborales	<p>Identificar los principales conceptos que integran las competencias de los puestos de trabajo</p> <p>Determinar la importancia de las competencias en los puestos de trabajo</p>	<p>Determinar las principales competencias que se derivan del desempeño de las tareas en los puestos de trabajo.</p> <p>Conocer la importancia de las competencias que integran los puestos de trabajo que permiten el logro de objetivos.</p>	<p>Analítico</p> <p>Crítico</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p>
Utilidad de la competencias	<p>Identificar los principales elementos que determinan las competencias en los puestos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventajas • Desventajas 	<p>Reconocer las ventajas y desventajas en la determinación de las competencias en los puestos de trabajo.</p>	<p>Analítico</p> <p>Crítico</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p>

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tipos de competencias de los puestos de trabajo	identificar los tipos de competencias: 1. Competencias genéricas: a. La orientación a resultados b. El trabajo en equipo c. Actuar con valores y actitudes proactivas de excelencia. 2. Competencias técnicas: a. Manejo de programas b. Integración de los documentos de trabajo para el logro de objetivos. c. Evaluación del ente económico aplicando la normatividad que sirva de base para la toma de decisiones. d. Conocimiento de la normativa vigente.	Detectar los diferentes tipos de competencias. Seleccionar los tipos de competencias genéricas y técnicas de acuerdo con el lugar donde se ubica el puesto de trabajo	Analítico Crítico Organizado Responsable

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de estudio, realizará un portafolio que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none">- Ensayo de las generalidades y características más sobresalientes de las competencias.- Reporte de caso que tome de referencia un puesto de trabajo en el cual mencione los tipos de competencias que se derivan de este.- Reporte de las diferencias que se presentan en las competencias dependiendo el tipo de puesto de trabajo.	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar los principales conceptos que se derivan de las competencias de los puestos de trabajo.2. Determinar la importancia de las competencias que tienen los puestos de trabajo para la empresa.3. Identificar los principales elementos que determinan las competencias en los puestos de trabajo.4. Describir los tipos de competencias: Competencias genéricas y competencias técnicas.	<p>Ensayo Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Análisis de casos Solución de problemas Aprendizaje basado en estudio de caso Juego de roles	Equipo de computo Internet Videos Revistas especializadas Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	IV. Análisis y descripción del puestos de trabajo
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	14
4. Horas Totales	19
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno conocerá la importancia de realizar el análisis y la descripción de puestos como una herramienta para identificar las funciones y responsabilidades que se realizan en cada puesto de trabajo.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Análisis integral de puestos	<p>Conocer la necesidad del análisis de puesto derivado de las situaciones dentro de las organizaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Modificación de puestos existentes 2. Aparición de nuevos puestos de trabajo 3. Aumento de la complejidad de los puestos actuales 4. Cambios en la manera de desempeñar las funciones 	<p>Realizar el análisis de un puesto de trabajo considerando el contexto en el que se desarrolla.</p> <p>Describir el análisis de un puesto de trabajo a partir de las modificaciones de puestos existentes.</p>	<p>Analítico Crítico Organizado Responsable</p>

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Aspectos importantes del análisis de puesto	<p>Conocer los aspectos fundamentales que estudian el análisis de puesto:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La experiencia y formación necesaria 2. Las responsabilidades que implica el puesto 3. Los requisitos a cumplir 4. Recursos usados 5. La descripción de las tareas a realizar 6. Los factores ambientales 	Seleccionar los elementos para cada etapa del proceso del análisis de los puestos de trabajo.	Analítico Crítico Organizado Responsable
Métodos para reunir información sobre el análisis de puestos	<p>Describir los métodos para la recogida de información que sirve de base para la descripción de puestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Comités de expertos - Observación directa - Método de cuestionario - Métodos mixtos 	Realizar un plan de recopilación de información para el análisis de puestos	

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tabulador de sueldos	<p>Comprender la importancia e integración del tabulador de sueldos.</p> <p>Identificar los principales elementos que se consideran para la generación de un tabulador de sueldos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los niveles de vida - La oferta laboral - La productividad - Adecuación matemática - Equilibrio interno y externo - La vinculación del tabulador - La equidad salarial como un componente clave para el mantenimiento de los trabajadores dentro de una organización. 	Realizar un tabulador de sueldos estableciendo los niveles máximos y mínimos para la remuneración de los puestos de trabajo, considerando los elementos que lo integran.	Analítico Crítico Organizado Responsable
Relación Laboral	<p>Reconocer el concepto de relación laboral</p> <p>Identificar el tipo de contrato laboral aplicable a partir de la descripción del puesto.</p>	Determinar la relación laboral a partir del tipo de contrato aplicable.	Analítico Crítico Organizado Responsable

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>El alumno realizará un plan de un puesto de trabajo, que contenga:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Análisis del puesto2. Tabulador de sueldos3. Contrato de trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Conocer la necesidad del análisis de puesto.2. Conocer los aspectos fundamentales que estudian en el análisis de puesto3. Comprender los elementos de tabulador de sueldos.4. Identificar el contrato de trabajo como un elemento importante en el inicio de la relación laboral de los trabajadores	<p>Ejercicios práctico Lista de verificación</p>

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Tareas de investigación Análisis de casos Solución de problemas Aprendizaje basado en estudio de caso Juego de roles	Equipo de computo Internet Videos Revistas especializadas Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Analizar las estructuras financieras aplicando los métodos cuantitativo y cualitativo a los diferentes niveles de financiamiento, para conocer su impacto en el valor y rentabilidad del ente económico.	1.- Papeles de trabajo de: -Flujos de efectivo -Cálculos financieros - Estados financieros básicos y complementarios pro-forma
Presentar estructuras optimas a través de una reingeniería financiera de sus procesos y operaciones, para la adecuada toma de decisiones	Integra un portafolio de evidencias que contiene: a) Reporte de las diferentes alternativas de inversión, activos fijos, deuda interna y externa y capital de trabajo debidamente fundamentadas. b) Informe de la simulación de los escenarios: pesimista, conservador y optimista que incluya la evaluación y papeles de trabajo: - Flujos de efectivo. - Cálculos financieros. - Estados financieros básicos y complementarios pro-forma
Diseñar modelos financieros mediante el uso de herramientas informáticas para proyectar diversos escenarios del ente económico	1,- Modelo informático de simulación

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	

ORGANIZACIÓN Y PUESTOS DE TRABAJO

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Fernando Arias Galicia	2004	Administración de Recursos humanos	México	México	Trillas
Juan Gerardo García Treviño	2000	Administración Contemporánea	México	México	McGraw-Hill
Idalberto Chiavetano	2017	Administración de Recursos Humanos	México	México	McGraw-Hill
Ma. Reyes González Ramírez	2014	Dirección y Gestión de Recursos Humanos	México	México	Pearson
Idalberto Chiavetano	2011	Administración de Recursos Humanos	México	México	McGraw-Hill

ELABORÓ:	Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre 2020	