Universidad Iberoamericana Puebla

Repositorio Institucional **http://repositorio.iberopuebla.mx**

Dirección de Recursos Humanos Área de Síntesis y Evaluación

Desarrollo de la estructura organizacional en el ISIA-AYUUK

Ariza Ramos, Andrea

2025-05

https://hdl.handle.net/20.500.11777/6328

http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf

OBJETIVO

Realizar los descriptivos de puestos y catálogo de competencias como base para el diseño de los objetivos correspondientes de la evaluación del desempeño del ISIA.

IBERO PUEBLA

Generación 2022

Se crea Consulta T por integrantes de la asignatura de ASE II, con el propósito que los estudiantes de RH tengan un acercamiento a la realidad profesional en las organizaciones.

Generación 2023

Integrantes de la primera generación cedieron la consultoría a la segunda generación.

Generación 2024

Integrantes de la segunda generación cedieron la consultoría a la tercera generación.

Generación 2025

Este año tenemos la fortuna de continuar con la consultoría que nuestras generaciones predecesoras comenzaron, para así poder darle seguimiento a este gran proyecto.

OBTENCIÓN DE DATOS

Documentación | **Observación** | **Entrevista**

RESULTADOS

Descriptivos de puestos

Estructura detallada en 8 secciones:

- Información general (título, área, reportes)
- Objetivo del puesto
- Funciones clave
- Retos importantes
- Relaciones internas/externas
- Competencias
- Perfil (académico, experiencia, habilidades)

Manual de competencias

- Competencias organizacionales (5): Habilidades transversales.
- Competencias específicas (28): Habilidades técnicas por área.
- Niveles de dominio:
  - 4 (Alto) → Dominio total
  - 3 (Medio) → Aplicación parcial
  - 2 (Bajo) → Conocimiento básico
  - 1 (Mínimo) → Requisito esencial

Objetivos SMART

- S Específicos
- M Medibles
- A Alcanzables
- R Relevantes
- T Con tiempo definido
- Ejemplo:
- "Gestionar 2 talleres para alumnos y equipo técnico

Evaluación del desempeño

Mide el rendimiento individual frente a objetivos establecidos.

- Herramientas:
  - Escala Likert (4 rangos: 0-25% a 76-100%)
  - Formularios digitales (Microsoft Forms)
- Proceso: Autoevaluación con preguntas alineadas a objetivos cuantitativos.

PROPUESTAS

Evaluación del desempeño

Sistematizar la aplicación de la evaluación del desempeño, a manera que los resultados puedan ser de fácil acceso y análisis.

Capacitación

Implementar programas de formación continua para fortalecer habilidades técnicas, pedagógicas y administrativas del personal.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Establecer medidas preventivas y protocolos que garanticen condiciones laborales seguras y el bienestar físico y emocional del personal.

Cultura Organizacional

Fomentar una cultura basada en liderazgo, ética, trabajo en equipo y resolución de conflictos para mejorar el ambiente laboral y el compromiso institucional.

Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos (9.ª ed.). McGraw-Hill.
Alles, M. A. (2006). Diccionario de competencias: La trilogía: Selección, desarrollo y evaluación de personas. Granica.
Ulrich, D. (2000). Evaluación de resultados: El nuevo desafío para los profesionales de recursos humanos (M. Pérez Rivas, Trad.). Ediciones Granica

CONSULTA·T
Consultoría empresarial