



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE PUESTOS (E)

I. DATOS GENERALES

- | | | |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1. | Departamento Académico | : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos |
| 2. | Escuela Profesional | : Gestión de Recursos Humanos |
| 3. | Programa | : Pregrado |
| 4. | Semestre Académico | : 2025 – II |
| 5. | Tipo de asignatura | : Electivo |
| 6. | Modalidad de asignatura | : Virtual |
| 7. | Código de asignatura | : 0250306E2020 |
| 8. | Ciclo | : Sexto |
| 9. | Créditos | 2 |
| 10. | Horas semanales totales | 4 |
| | Horas lectivas teoría | 1 |
| | Horas lectivas practica | 2 |
| | Horas lectivas totales | 3 |
| | Horas no lectivas de teoría | : - |
| | Horas no lectivas de práctica | : - |
| | Horas no lectivas totales | : - |
| | Horas de Trabajo Independiente | 1 |
| 11. | Requisito | : Sistema de Información de Recursos Humanos |
| 12. | Docente | : Maraví Zegarra. Luis Germán. |

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito conocer los diferentes usos de las evaluaciones de puestos / roles en las actividades de Recursos Humanos, tales como análisis de puestos, selección y administración de sistemas de reconocimiento y compensación.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Proceso de la evaluación de puestos de trabajo. Importancia y métodos 2. Uso de las descripciones de puestos para diferentes procesos de recursos humanos. 3. Análisis de los elementos que componen la descripción de puestos. 4. Ventajas de la aplicación de diferentes técnicas de recolección de información.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe donde identifique las aplicaciones posibles de la herramienta de descripción de puestos en forma integrada con los demás procesos y sistemas de recursos humanos.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Desarrollo del Talento

Promueve el conocimiento del talento propio y de los demás, a través de la generación de nuevas capacidades que motiven el desarrollo personal y laboral.

3.2 Componentes

Capacidades

- Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.
- Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.
- Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones.
- Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Actitud innovadora y emprendedora
- Conservación Ambiental
- Búsqueda de la excelencia

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 PROCESO DE LA EVALUACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. IMPORTANCIA Y MÉTODOS								
CAPACIDAD: Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
1	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento estratégico en organizaciones del siglo XXI: tendencias globales, innovación, agilidad y sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, contenidos y normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Interpreta los componentes del planeamiento estratégico y su vinculación con la evaluación de puestos. Reconoce las tendencias globales del proceso de evaluación de puestos 	Sesión en línea N°1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 1: Análisis de los elementos del Planeamiento estratégico de una empresa 	Trabajo en equipo Discusión	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 1: Visiona el video Diseño Organizacional https://www.youtube.com/watch?v=V9PMrldu2Jc 	Trabajo autónomo asíncrono	-	-	-	-	1
2	<ul style="list-style-type: none"> Diseño organizacional: Relación entre diseño organizacional, estrategia y la gestión de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Comparte saberes logrados en el visionado del video encargado – Verificación del aprendizaje invertido Relaciona la estructura organizativa con la descripción y evaluación de puesto. Compara ventajas y desventajas de las distintas estructuras organizativas en diferentes escenarios empresariales. 	Sesión en línea N°2 Exposición problematizadora Foro	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 2: Expone y explica un caso sobre el diseño organizacional. Organización del trabajo de investigación: informe donde identifique las aplicaciones posibles de la herramienta de descripción de puestos en forma integrada con los demás procesos y sistemas de recursos humanos. Presenta la Guía para Desarrollar la Investigación Formativa. 	Taller Debate Tutoría académica	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 2 Análisis y diseño de los puestos de trabajo. https://www.youtube.com/watch?v=yudi5PBMoHw 	Aprendizaje autónomo Elaboración de recensión	-	-	-	-	1
3	<ul style="list-style-type: none"> El diseño de los puestos como herramienta alineada al diseño organizacional, Evaluación de puestos y su relación con otros procesos. Conceptos fundamentales de la evaluación de puestos. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunica conclusiones del visionado del video asignado. Verificación del aprendizaje invertido. Identifica las competencias clave para el puesto y la empresa. Diagnóstico de necesidades de capacitación a partir de los requisitos del puesto. Uso de la descripción para planificar planes de carrera y sucesión. 	Sesión en línea N° 3 Exposición dialogada Taller	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 3: Analiza los diferentes modelos de diseño de puestos según I Chiavenato. https://www.youtube.com/watch?v=yudi5PBMoHw 	Taller Discusión	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 3: Realiza la lectura <i>Evaluación de Puestos. Importancia y métodos.</i> https://www.shdemexico.com/evaluacion-de-puestos-importancia-y-metodos/ 	Aprendizaje autónomo Recensión de lectura	-	-	-	-	1
4	<ul style="list-style-type: none"> Métodos de un sistema de evaluación de puestos: Cuantitativos y no cuantitativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Comparte ideas acerca de la lectura encargada. Comprobación del aprendizaje invertido. Define los objetivos y alcances del sistema de evaluación de puestos en relación con la estrategia y cultura organizacional. Selecciona el método de evaluación más adecuado (cuantitativo o no cuantitativo). Aplica el método seleccionado a una muestra de puestos y ajusta criterios según los resultados obtenidos. Presentación del Plan de Investigación formativa. Monitoreo I. 	Sesión en línea N° 4 Exposición dialogada Taller	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 4: Simulacro de evaluación de puestos, aplicando uno de los métodos, por grupos. Presenta del Plan de Investigación formativa a través del aula Moodle. Monitoreo I. 	Trabajo en equipo Presentación y discusión.	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 4: Visiona el video ¿Qué son las compensaciones https://www.youtube.com/watch?v=K4K3Z0zub_c 	Aprendizaje autónomo	-	-	-	-	1

UNIDAD 2

USO DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS PARA DIFERENTES PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS.

CAPACIDAD:

Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
5	<ul style="list-style-type: none"> Fundamentos del sistema de compensaciones (económicas y no económicas). 	<ul style="list-style-type: none"> Define el concepto de compensación y su rol estratégico en la gestión de RR.HH. – Verificación del aprendizaje invertido. Explica el principio de equidad en la compensación, diferenciando entre equidad interna y competitividad externa. Identifica los factores determinantes de la compensación económica individual (formación, experiencia, desempeño, responsabilidad, condiciones del puesto). Analiza los componentes de la compensación no económica (beneficios, clima laboral, desarrollo de carrera, flexibilidad, reconocimiento). Reconoce la relación entre las compensaciones, la motivación y la retención del talento. 	Sesión en línea N°5 Exposición problematizadora	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 5: Análisis de caso práctico: Se presenta un caso de inequidad salarial en una empresa 	Taller Debate	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 5 : Lee y analiza el texto. Ley de Igualdad Salarial: Todo lo que debes saber https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/ley-de-igualdad-salarial-todo-lo-que-debes-saber 	Aprendizaje autónomo asincrónico	-	-	-	-	1
6	<ul style="list-style-type: none"> La evaluación de puestos en el sistema de compensación y los beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> Explica como el puesto es un factor determinante de la compensación económica- Verificación del Aprendizaje Invertido Analiza la estructura organizacional para identificar la ubicación y relación jerárquica de cada puesto. Comprende las características de cada puesto para determinar su valor relativo en relación a otro puesto. Relaciona los puestos con los procesos clave de la organización para asegurar fluidez y coherencia en el trabajo. 	Sesión en línea N°6 Exposición problematizadora	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 6: Taller Dilema ético y Reflexión de los valores institucionales de la USMP. 	Trabajo en pares Reportes	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 6 – Visiona el video: Métodos para recopilar información sobre el puesto de trabajo https://youtu.be/OU-IDwmzVFg?si=4seowzLB1avEb2zJ 	Aprendizaje autónomo asincrónico	-	-	-	-	1
7	<ul style="list-style-type: none"> De la evaluación de puestos a la estructura salarial: equidad interna y competitividad externa. 	<ul style="list-style-type: none"> Interpreta resultados de una evaluación de puestos y los traduce en jerarquías salariales. Elabora un cuadro comparativo entre equidad interna y competitividad externa. Aplica datos ficticios de encuestas salariales para ajustar niveles de remuneración. Propone lineamientos básicos para una estructura salarial justa y competitiva. 	Sesión en línea N°7 Exposición diálogo Foro	1				
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 7: Construcción de una escala salarial 	Taller Debate		2			
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Realiza le lectura del texto https://www.buk.pe/blog/remuneraciones-que-sabes-sobre-ellas 	Aprendizaje autónomo					
8	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del sistema de remuneraciones. Definición, objetivos. Conceptos de niveles salariales y márgenes salariales. El funcionamiento del sistema de bandas salariales. La consistencia salarial interna y externa. 	<ul style="list-style-type: none"> Comparte conocimientos sobre el concepto de bandas salariales – Comprobación del aprendizaje invertido Identifica los criterios que una organización utiliza para asignar valor monetario a los puestos. Diseña ejemplos de niveles y márgenes salariales aplicados a distintos puestos de una empresa simulada. Construye un esquema de bandas salariales que relacione jerarquía, valor del puesto y remuneración. Taller 8: Análisis de caso práctico. Se presenta un caso para el diseño del sistema de Evaluación de Puestos Presenta el Reporte de la recolección de información para realizar el trabajo investigativo, a través de fichas de investigación. Monitoreo II. 	Sesión en línea N°8 Exposición diálogo Foro	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Examen parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. 	Taller Debate	-	2	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 7: Visiona el video : Estructuras salariales Remuneraciones qué sabes sobre ellas https://youtu.be/GacZYIlijE4?si=W0BU30LzYuEM9nji 	Aprendizaje autónomo asincrónico	-	-	-	-	1

UNIDAD 3
ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS QUE COMPONEN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

CAPACIDAD:

Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
9	<ul style="list-style-type: none"> El diseño de los puestos y su relación con los procesos de la Gestión de RRHH (reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño) 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña un esquema de alineación entre los procesos de RR.HH. y las metas estratégicas de la organización. Relaciona los resultados del diseño de puestos con la planificación de reclutamiento, programas de capacitación y criterios de evaluación del desempeño. Aplica el diseño de puestos como base para elaborar perfiles utilizados en procesos de selección. Taller 8: Aplicación Comparativa de Métodos Cuantitativos y No Cuantitativos. Presenta el reporte de recopilación de información y análisis de la información, mediante fichas de investigación, con aplicación de la norma APA. Monitoreo II. 	Sesión en línea N° 9 Presentaciones efectivas Realimentación docente	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 8: Investiga, con ayuda de una herramienta de IA, sobre la Aplicación Comparativa de Métodos Cuantitativos y No Cuantitativos 						
10	<ul style="list-style-type: none"> El sistema de remuneraciones y su incidencia en la evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica criterios para relacionar resultados de desempeño con incrementos salariales o incentivos variables. Diseña un esquema de compensación vinculado a competencias críticas de un puesto. Evalúa un caso práctico donde la compensación se relaciona directamente con el rendimiento de los trabajadores. Propone mejoras a un sistema de remuneraciones considerando la equidad interna y la motivación del talento. 	Sesión en línea N°10 Exposición problematizadora Foro	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 8: Analizar un caso empresarial en el que se aplique un sistema de compensación variable basado en competencias y desempeño. Identificar ventajas, riesgos y proponer mejoras. 	Trabajo en equipo Tutoría.		-	2	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 9. “¿Qué es remuneración variable? [Beneficios para empresas] . https://youtu.be/1fPJZ92XLx8?si=ZABEwVg-_NQffXsx 	Aprendizaje autónomo asíncrono		-	-	-	1
11	<ul style="list-style-type: none"> XIX Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 11: Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio y de Experiencias Empresariales. 	Sesión en línea N°11 Seminarios de discusión Elaboración de reportes	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 11. Realiza lectura del texto <i>La remuneración variable, un activo para la motivación de los colaboradores.</i> https://www.primeum.com/es/remuneracion-variable 	Aprendizaje autónomo asíncrono		-	2	-	-
12	<ul style="list-style-type: none"> La remuneración variable como componente del sistema de remuneraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Evalúa casos prácticos de empresas que aplican sistemas de remuneración variable y su impacto en el desempeño organizacional. Diseña esquemas simples de remuneración variable vinculados a objetivos de productividad o calidad. Aplica criterios técnicos para determinar cuándo es viable implementar un sistema de remuneración variable en una organización. Presenta el esquema de redacción y avance del informe final. Monitoreo – III 	Sesión en línea N° 12 Presentación efectiva Realimentación docente	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 12: Análisis de caso práctico: Se presenta un caso para el diseño de la Estructura Salarial 	Trabajo en equipo Realimentación docente		-	2	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 12. Visiona el video <i>Valuación de puestos.</i> https://www.youtube.com/watch?v=ac6AGyOeiQY 	Aprendizaje autónomo Recensión		-	-	-	1

UNIDAD 4
VENTAJAS DE LA APLICACIÓN DE DIFERENTES TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CAPACIDAD:

Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
13	<ul style="list-style-type: none"> La evaluación de puestos como herramienta de acompañamiento organizacional: importancia para garantizar equidad, motivación y desarrollo del talento. 	<ul style="list-style-type: none"> Compara información sobre la evaluación de puestos – Comprobación del aprendizaje invertido. Diseña propuestas de capacitación o reubicación basadas en brechas detectadas en la valoración de puestos. Relaciona la información de la evaluación de puestos con indicadores de gestión de desempeño. 	Sesión en línea N° 13 Exposición dialogada	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 13: Presenta el informe final de Investigación Formativa. Monitoreo IV 	Análisis de resultados Realimentación		-	2	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 13. Cómo desarrollar un plan de carrera para tus empleados https://www.bizneo.com/blog/plan-de-carrera/#:~:text=de%20la%20plantilla,-_Define%20las%20competencias%20de%20cada%20posici%C3%B3n,poder%20optar%20a%20un%20ascenso. 	Trabajo autónomo asíncrono		-	-	-	1
14	<ul style="list-style-type: none"> Relación entre la descripción y evaluación de puestos con los indicadores de gestión 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica indicadores clave de gestión (KPI) relacionados con reclutamiento, capacitación, desempeño y compensación a partir de la información de puestos. Diseña un cuadro de indicadores que relacione resultados de la descripción y evaluación de puestos con metas estratégicas de una organización. Aplica técnicas de análisis de datos de puestos para medir eficiencia y equidad en la gestión de RR.HH. Simula un informe de gestión donde los resultados de la evaluación de puestos se traduzcan en indicadores de desempeño organizacional. 	Sesión en línea N° 14 Problematización Foro	1	-	-	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> Taller 14: Diseña un cuadro de indicadores de gestión usando resultados de evaluación de puestos. 	Trabajo en equipo Asesoría académica		-	2	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 14 – Organiza información para las exposiciones interactivas sobre el trabajo de investigación realizado, a base de la pauta que el profesor señala 	Trabajo autónomo asíncrono		-	-	-	1
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe donde identifique las aplicaciones posibles de la Evaluación de Puestos con los demás procesos y sistemas de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de la monografía. 	Sesión en línea N° 15 Sustentaciones individuales del trabajo de investigación	1	-	-	-	-
					-	2	-	-
		<ul style="list-style-type: none"> HTI: Tarea Académica 15 – Revisa información trabajada en la asignatura para rendir el examen final 	Trabajo autónomo asíncrono		-	-	-	1
16	Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión en línea N° 16 Evaluación	1	-	-	-	-
			Reporte		2			1

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.
- **La estrategia metodológica preferente será el aprendizaje invertido (Flipped Learning)**, no obstante el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. **Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propician en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico**, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN RECURSOS DIDÁCTICOS

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Node la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El Promedio Final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula de calificación: $PF = \frac{EP + ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Fernández R. Manuel (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios.* España: Ediciones Días de Santos, S.A
- **Diseño del Sistema Salarial en la empresa de hoy. Enfoque sistémico y guía paso a paso. Santiago Segura R. y José Segura S. (2009)**
- **Administración de Recursos Humanos R. Wayne Mondy & Robert M. Noe. Novena edición. Pearson. (2005)**

Sistematizado por: Luis Maraví	Fecha: 25 de julio de 2025	Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva
---------------------------------------	-----------------------------------	--