

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Centro Universitario de la Ciénega



División de Ciencias Económico
Administrativas
Departamento de Negocios
Academia de Recursos Humanos

PROGRAMA DE ESTUDIOS

PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

CLAVE (RH 124)

Ocotlán, Jalisco. Enero del 2009





1. Nombre de la materia	Promoción y evaluación de la productividad
2. Clave de la materia	RH 124
3. Prerrequisitos	ninguno
4. Seriación	ninguna
5. Área de formación	Especializante Selectiva
6. Departamento	Negocios
7. Academia	Recursos humanos
8. Modalidad de la asignatura	Presencial
9. Tipo de asignatura	Curso Taller
10. Carga horaria	Teórica: 20 horas Practica: 40 horas Total: 60 horas
11. Créditos	6
12. Nivel de formación	Licenciatura

1. Se tendrán 15 minutos de tolerancia para entrar al salón de clases.
2. No se podrá entrar con alimentos.
3. La entrega de tareas e investigaciones será el día fijado como limite (en caso de no asistir ese día, mandarlo con los demás alumnos), de los contrario no se revisaran.
4. La evaluación será de forma continua, aplicando exámenes parciales y otros criterios de evaluación mencionados.
5. Uso considerado de celulares en horas clase.
6. En caso de suspensión de clases el tema se dará por visto.
7. Se tomara lectura previa a ciertos temas.
8. Se requiere cumplir con un mínimo de 80% de asistencias.

13. Presentación

El programa de Promoción y Evaluación de la Productividad, centraliza su atención en el estudio de los elementos que influyen en la selección de un sistema para la evaluación del desempeño.

Este curso ofrece al estudiante la identificación de los distintos métodos de evaluación del desempeño mas comúnmente utilizados en las empresas.

Así como la identificación de las posibles desviaciones que puede cometer el evaluador al estar realizando la valuación.

Se explicará la manera en que la evaluación del desempeño se relaciona con las demás actividades de la administración de los recursos humanos.

MISIÓN

Curso Taller dedicado al estudio de los sistemas de evaluación del desempeño para que el estudiante seleccione aquellos que sean más adecuados en su entorno laboral.

POLITICAS

Dentro del curso se implementaran las siguientes políticas internas regulando la actividad del proceso enseñanza-aprendizaje:





14. Perfil Formativo

Al finalizar el programa de estudios el alumno podrá contar con el siguiente perfil formativo:

El alumno adquirirá:

- 1) Conocimientos y habilidades para diseñar un programa de evaluación del desempeño para una organización.
- 2) Aptitud para disminuir influencias en las evaluaciones del desempeño humano.
- 3) Habilidad para gestionar y mejorar el rendimiento de los integrantes de una organización.
- 4) Capacidad para relacionar la evaluación del rendimiento y un sistema de incentivos económicos.

15. Objetivos del Programa (generales)

El alumno al final del curso:

- 1) Comprenderá la importancia de evaluar el desempeño humano para mejorar el comportamiento.
- 2) Conocerá ampliamente los elementos que comprende un sistema de evaluación del desempeño, para el mejoramiento de la productividad de los trabajadores.
- 3) Desarrollará habilidades para diseñar y evaluar un programa de evaluación del desempeño para una organización.
- 4) Aplicará los resultados de la evaluación del desempeño con el diseño de un sistema de incentivos económicos.

15. Objetivos del Programa (particulares)

UNIDAD 1. Propósitos de la evaluación del desempeño humano.

OBJETIVO: Listar las principales beneficios que se tienen al aplicar la valuación del desempeño como estrategia para incrementar la productividad del individuo.

UNIDAD 2. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño.

OBJETIVO: Conocer los parámetros necesarios que se requiere para implementar en programa de evaluación si como la preparación de los evaluadores.

UNIDAD 3. Métodos de evaluación con base en el pasado

OBJETIVO: Identificar los diferentes métodos utilizados en la valuación del desempeño tomando como referencias hechos pasados de las actividades realizadas por el individuo.

UNIDAD 4. Métodos de evaluación con base en el desempeño futuro.

OBJETIVO: identificar los diferentes métodos utilizados en la valuación del desempeño tomando como referencias posibles acciones futuras.

UNIDAD 5. Entrevista de evaluación.

OBJETIVO: conocer los elementos que integran la estructuración de las entrevistas, así como su conducción y desarrollo permitiendo la participación y la confianza del individuo.

UNIDAD 6. Evaluación y retribución del rendimiento.

OBJETIVO: Preparar un informe de la valuación realizada, mostrando las mejores decisiones de los individuos con mayor desempeño y motivación, así como la estructuración del programa de incentivos.





16. Contenido Temático

UNIDAD 1. Propósitos de la evaluación del desempeño humano.

- 1.1 Propósitos administrativos y propósitos de desarrollo
- 1.2 Objetivos de la evaluación del desempeño
- 1.3 Beneficios de la evaluación del desempeño
 - 1.3.1 Beneficios para el jefe
 - 1.3.2 Beneficios para el subordinado
 - 1.3.3 Beneficios para la organización.

HORAS ESTIMADAS: 4

UNIDAD 2. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño.

- 2.1 Establecimiento de las normas de desempeño
- 2.2 Parámetros de desempeño
- 2.3 Medición del desempeño
- 2.4 Desafíos de la evaluación del desempeño
- 2.5 El proceso de evaluación
- 2.6 Capacitación de evaluadores
- 2.7 ¿Quién realiza la evaluación?
- 2.8 Definición del formato de evaluación.

HORAS ESTIMADAS: 10

UNIDAD 3. Métodos de evaluación con base en el pasado.

- 3.1 Método de escala gráfica de calificaciones
- 3.2 Método por medio de listas de verificación
- 3.3 Método de clasificación alterna
- 3.4 Método de la distribución (selección) forzada
- 3.5 Método de calificación conductual
- 3.6 Método de comparación por pares
- 3.7 Método de investigación de campo
- 3.8 Método del incidente crítico





HORAS ESTIMADAS: 20

UNIDAD 4. Métodos de evaluación con base en el desempeño futuro

- 4.1 Método de la administración por objetivos
- 4.2 Evaluaciones psicológicas
- 4.3 Centros de evaluación

HORAS ESTIMADAS: 6

UNIDAD 5. Entrevista de evaluación

- 5.1 Objetivo de la entrevista de evaluación
- 5.2 Tipo de entrevista de evaluación
- 5.3 Pautas para la conducción de entrevistas efectivas.

HORAS ESTIMADAS: 8

UNIDAD 6. Evaluación y retribución del rendimiento

- 6.1 Aplicación de los modelos motivacionales y la función del dinero
- 6.2 Filosofía de la evaluación
- 6.3 Problemas de la evaluación
- 6.4 Sistemas de incentivos económicos.

HORAS ESTIMADAS 10

17. Bibliografía Básica

No.	Título	Autor	Editorial
1	Administración de recursos humanos.	1) William, B. Werther Jr., Davis, Keith 5a. Ed. 2000.	Mc Graw Hill
Bibliografía complementaria.			
1	Administración de recursos humanos.	Chiavenato, I.dalberto "2000	Mc Graw Hill





2	Administración de recursos humanos.	Bohlander, Snell, Sherman. (2001)	Thomson
3	Administración de Recursos Humanos.	Dessler, Gary. 8va edición (2001)	Pretince Hill
4	Administración de Recursos Humanos.	De Cenzo. R. (2003)	Limusa
5	Comportamiento Humano en el Trabajo. México.	6) Davis. Keith, W. Newstrom J. (2002)	Mc Graw Hill
Revistas: <ul style="list-style-type: none">• Administrate Hoy REVISTA MENSUAL• Expansión REVISTA MENSUAL• Entrepreneur REVISTA MENSUAL			

18. Aplicación Profesional

El programa de estudios esta dirigido a los alumnos de sexto semestre que cursan la carrera de Licenciados en Recursos Humanos en el Centro Universitario de la Ciénega.

19. Profesores que imparten la materia

- Castro Sánchez Miguel

Este programa fue revisado y actualizado en el mes de **Enero del 2009** por los siguientes profesores:

Nombre:	Firma:
Miguel Castro Sánchez	





20. Perfil del profesor

Licenciado en Administración de Empresas, Administración, Recursos Humanos, Psicólogo, Con conocimientos y manejo del comportamiento humano, Psicología,, manejo de grupos, sociología, administración de recursos humanos y carreras afines o en su defecto un postgrado. Manejo de programas de evaluación del desempeño, implementación de cambio organizacional o tener experiencia laboral relacionado con los contenidos temáticos del curso.

21. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje

La materia se impartirá con una metodología de enseñanza - aprendizaje teórico – practica.

Los métodos de enseñanza usados serán: Activo, Deductivo, Lógico y en Equipos.

Las técnicas de enseñanza a emplear son: Grupales, exposición didáctica y resolución de casos por el maestro, resolución y presentación de casos por los estudiantes, lecturas comentadas, trabajo individual y en equipo, solución de ejercicios en computadora e información bibliográfica.

Actividades de aprendizaje: investigación bibliográfica acerca de los diversos conceptos, exposición mediante casos de los diversos conceptos, realización de un análisis de la información obtenida y su discusión, resolución de los ejercicios propuestos por el profesor, resolución por parte de los alumnos de los ejercicios planteados por el profesor.

Recursos didácticos a utilizar: Proyector de acetatos, pintaron, Lap Top con la utilización de un cañón, manual elaborado por la academia y ejercicios teóricos prácticos elaborados por los diferentes maestros que imparten esta materia.





22. Actividades Extracurriculares

Entre las actividades extracurriculares que tienen que ver con esta asignatura se encuentran las siguientes:

1. Los ciclos de conferencias impartidos en el Encuentro de Ciencias Administrativas.
2. Los cursos de actualización y mejoramiento del conocimiento en administración que se realizan al termino de cada semestre
3. La asesoría para ingresar al Internet a direcciones de interés como es www.gestiopolis.com, www.expansion.com, www.entrepreneur.com, www.administratehoy.com y otras.
4. Las tutorías que se imparten a los alumnos que las solicitan a este departamento vía el coordinador de carrera o directamente con el Jefe del Departamento de Negocios.

23. Formulación, aprobación y validación

El programa de estudio se creo en al nacer el nuevo Plan de Estudios, sin embargo se ha modificado y actualizado totalmente y de esta fecha en adelante cada año se actualiza a través de reuniones de academia que en los últimos 3 años sesionan una vez al mes. La última actualización se realizo en Enero de 2009.

24. Evaluación del Aprendizaje

Exámenes parciales.	50%
Tareas e Investigaciones.	20%
Trabajo final.	20%
Asistencia	10%
TOTAL	100%





25. Evaluación Curricular

La evaluación curricular se verifica en dos niveles: primero a través de la evaluación final y segundo, a través de la evaluación que realiza la Secretaria Académica, vía el censo aplicado a los alumnos al finalizar el semestre o ciclo escolar donde se les cuestiona sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y se evalúa el programa de estudios, el académico y la calidad del proceso integral de lo educativo.

26. Mapa Curricular

SIIAU, Hoja electrónica del CUCI

OCOTLAN, JALISCO ENERO DEL 2009

DR. HÉCTOR CUELLAR HERNÁNDEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS

MTRA. MINAKSI ELIDE DURAN PADILLA
PRESIDENTE DE ACADEMIA DE RECURSOS HUMANOS

