



**Universidad de Guadalajara  
Centro Universitario de los Lagos**

**PROGRAMA DE ESTUDIO  
FORMATO BASE**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO**

Nombre de la materia

**Promoción y Evaluación de la Productividad**

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
I5108	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>6</b>

Tipo de curso: (Marque con una X)

C= curso	P= practica	CT = curso-taller	X	M= módulo	C= clínica	S= seminario
----------	-------------	-------------------	---	-----------	------------	--------------

Nivel en que ubica: (Marque con una X)

L=Licenciatura	X	P=Posgrado
----------------	---	------------

Prerrequisitos formales (Materias previas establecidas en el Plan de Estudios)	Prerrequisitos recomendados (Materias sugeridas en la ruta académica aprobada)

Departamento:

**Ciencias Sociales y del Desarrollo Económico**

Carrera:

**Licenciatura en Administración**

Área de formación:

Área de formación básica común obligatoria.	Área de formación básica particular obligatoria.	X	Área de formación básica particular selectiva.	Área de formación <b>especializante selectiva.</b>	Área de formación optativa abierta.
---	--	---	--	--	-------------------------------------

Historial de revisiones:

Acción:	Fecha:	Responsable
Revisión, Elaboración		
<b>Elaboración</b>		
<b>Revisión</b>		
<b>Revisión</b>		
<b>Revisión y Actualización</b>		
<b>Revisión</b>		

Academia:

**Disciplinas Informativas**

Aval de la Academia:

<b>Fecha:</b> <b>2014 B – 2015 A</b>		
<b>Nombre</b>	<b>Cargo:</b> Presidente, Secretario, Vocales	<b>Firma</b>

## 2. PRESENTACIÓN

## 3. OBJETIVO GENERAL

El alumno al final del curso

- Comprenderá la importancia de evaluar el desempeño humano para mejorar el comportamiento organizacional.
- Conocerá ampliamente los elementos que comprende un sistema de evaluación del desempeño, para el mejoramiento de la productividad de los trabajadores.
- Desarrollará habilidades para diseñar y evaluar un programa de evaluación del desempeño para una organización.

Aplicará los resultados de la evaluación del desempeño con el diseño de un sistema de incentivos económicos.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

## 5. CONTENIDO

Temas y Subtemas

Contenido temático

**Unidad 1. Propósitos de la Evaluación del Desempeño Humano**

**Unidad 2. Elementos de un Sistema de Evaluación del Desempeño**

**Unidad 3. Métodos de Evaluación con base en el pasado**

**Unidad 4. Método de Evaluación con Base en el Desempeño Futuro**

**Unidad 5. Entrevista de Evaluación**

**Unidad 6. Evaluación y Retribución del Rendimiento**

Contenido desarrollado

**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

**Unidad 2. Elementos de un Sistema de Evaluación del Desempeño**

2.1 Establecer las normas de desempeño

2.2 Parámetros de desempeño

2.3 Medición del desempeño

2.4 Desafíos de la evaluación del desempeño

2.4.1 Elementos legales

- 2.4.2 Prejuicios del evaluador
- 2.5 El Proceso de evaluación
  - 2.5.1 Evaluación del gerente o supervisor
  - 2.5.2 Autoevaluación
  - 2.5.3 Evaluación de los subordinados
  - 2.5.4 Evaluación de compañeros o del equipo de trabajo
  - 2.5.5 Evaluación de clientes
- 2.6 Capacitación de evaluadores
- 2.7 ¿Quién realizara la evaluación?
- 2.8 Definición del formato de evaluación

### **Unidad 3. Métodos de Evaluación con base en el pasado**

- 3.1 Método de escala gráfica de calificaciones
- 3.2 Método por medio de lista 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 Problemas de la evaluación con escala de estimación
  - 3.8.1 Error o efecto de halo
  - 3.8.2 Rigor o indulgencia
  - 3.8.3 Tendencia Central
- 3.9 Método de incidente crítico

### **Unidad 4. Método 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

### **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 entrevista efectivas

### **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 Sistema de incentivos económicos

## **7. TAREAS, ACCIONES Y/O PRÁCTICAS DE LABORATORIO**

### **8. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA** (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Libros / Revistas Libro: SISTEMAS DE INCENTIVOS A LA PRODUCCION CASO NEIRA ALFREDO (2003) CONFEMETAL No. Ed Segunda Edición |
|---|---|

2	Libro: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS GESTION DEL CAPITAL HUMANO WERTHER, DAVIS, GUZMAN (2014) Mc Graw Hill No. Ed Séptima Edición
3	Libro: CUADERNOS DE DIRECCION ESTRATEGICA Y PLANIFICACION MAQUEDA LAFUENTE JAVIER (1996) DIAZ DE SANTOS No. Ed Primera Edición
4	Libro: LA MEDICION DE LA EFICIENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD VV.AA (2001) PIRAMIDE No. Ed Primera Edición
5	Libro: METODOS DE EVALUACION DEL RENDIMIENTO BOB HAVARD BOB (2001) GEDISA No. Ed Primera Edición
	Libro: APUNTES DE APOYO A LAS ASIGNATURAS DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS. GUZMÁN SÁNCHEZ, VERGARA OCHOA (2015) EDICIONES DE LA NOCHE No. Ed PRIMERA EDICIÓN

**9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA** (Preferentemente ediciones recientes, 5 años)

1	
2	
3	

**10. CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA ACREDITACION**

Acreditación: Para tener derecho a examen ordinario el alumno deberá cumplir con un 80% de las asistencias y para tener derecho a examen extraordinario el alumno deberá cumplir con el 65% de las asistencias.

**11. ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN**

<b>Unidad de Competencia:</b>	<b>Porcentaje:</b>
Exámenes Parciales	20%
Evaluación Departamental	30%
Realización y entrega de practicas	20%
Trabajo colaborativo	10%
Trabajo Final	20%