

## ASIGNATURA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

<b>1. Competencias</b>	Administrar el capital humano, mediante los procesos de planeación, reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación de personal, con apego al marco legal vigente para contribuir al logro de los objetivos organizacionales
<b>2. Cuatrimestre</b>	Quinto
<b>3. Horas Teóricas</b>	16
<b>4. Horas Prácticas</b>	44
<b>5. Horas Totales</b>	60
<b>6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre</b>	4
<b>7. Objetivo de aprendizaje</b>	El alumno evaluará el desempeño del personal, a través del establecimiento de objetivos, políticas, software especializado y los métodos correspondientes, para incrementar la productividad de la organización

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
<b>I. Generalidades de la evaluación de desempeño del personal</b>	4	8	12
<b>II. Métodos y Manual de evaluación</b>	12	36	48
<b>Totales</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>60</b>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>I. Generalidades de la evaluación de desempeño del personal</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	4
<b>3. Horas Prácticas</b>	8
<b>4. Horas Totales</b>	12
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno distinguirá el perfil del evaluador y las funciones de la comisión mixta de evaluación del desempeño, para mejorar el funcionamiento de la organización

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Conceptos generales sobre la evaluación del desempeño	<p>Identificar el concepto e importancia de la evaluación del desempeño.</p> <p>Identificar los antecedentes y formulación de objetivos de la evaluación de desempeño.</p> <p>Definir los conceptos y características de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Objetivo de evaluación del desempeño</li> <li>-Políticas y usos de los Manuales de evaluación</li> <li>- Niveles de aplicación</li> <li>-Indicadores</li> <li>-Competencias</li> <li>-Comité</li> </ul>	<p>Determinar objetivos, políticas e indicadores de la evaluación de desempeño en las organizaciones</p>	<p>Capacidad de Planeación</p> <p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Creativo</p> <p>trabajo en equipo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

<b>Temas</b>	<b>Saber</b>	<b>Saber hacer</b>	<b>Ser</b>
Actores de la evaluación del desempeño	<p>Definir el concepto y requisitos del perfil de los evaluadores del desempeño</p> <p>Definir el concepto, importancia y funciones de la Comisión Mixta de Evaluación del Desempeño</p> <p>Describir los formatos de conformación de la Comisión Mixta de Evaluación del Desempeño</p>	Conformar la Comisión Mixta de Evaluación del Desempeño	<p>Capacidad de Planeación</p> <p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Creativo</p> <p>Trabajo en equipo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso práctico de evaluación del desempeño, elaborará un reporte que integre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formatos de integración de la Comisión Mixta de Evaluación de Desempeño</li> <li>- Objetivos de la evaluación</li> <li>- Políticas</li> <li>- Usos que se le dará a la evaluación de desempeño</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender los conceptos generales de la evaluación del desempeño y su importancia</li> <li>2. Comprender los antecedentes, funciones y objetivos de la evaluación del desempeño</li> <li>3. Identificar el perfil del evaluador del desempeño</li> <li>4. Comprender los formatos y proceso de conformación de la Comisión Mixta de Evaluación del Desempeño</li> </ol>	<p>Casos prácticos Lista de cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios prácticos Realización de trabajos de investigación Equipos colaborativos	Medios audiovisuales Impresos Equipo de cómputo Internet

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>1. Unidad de aprendizaje</b>	<b>II. Métodos y Manual de evaluación</b>
<b>2. Horas Teóricas</b>	12
<b>3. Horas Prácticas</b>	36
<b>4. Horas Totales</b>	48
<b>5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje</b>	El alumno evaluará el desempeño del personal de la organización, para medir su productividad

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Métodos de evaluación del desempeño	<p>Definir el concepto e importancia de métodos de evaluación del desempeño</p> <p>Describir los métodos de evaluación de desempeño y su procedimiento de aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por puntos</li> <li>- Por pares</li> <li>- Por listas de verificación</li> <li>- Por escalas</li> <li>- Por registro de incidentes críticos</li> <li>- Por autoevaluación</li> <li>- Por elección forzada</li> <li>- Por factores</li> <li>- APO</li> <li>- Por competencias</li> <li>- Por rúbricas</li> <li>- Por 360 grados</li> </ul> <p>Describir el uso y funcionamiento de software de evaluación del desempeño</p>	<p>Seleccionar métodos de evaluación en función a los objetivos y políticas organizacionales establecidas</p> <p>Evaluar el desempeño del personal</p>	<p>Capacidad de planeación</p> <p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Trabajo en equipo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Manual de evaluación del desempeño	<p>Definir el concepto e importancia del manual de evaluación del desempeño</p> <p>Describir la estructura del Manual de Evaluación de desempeño y su proceso de elaboración:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Portada</li> <li>-Formatos de comisión Mixta</li> <li>-Objetivos</li> <li>-Políticas</li> <li>-Procedimiento del método seleccionado</li> <li>-Factores</li> <li>-Listado de puestos</li> <li>-Evaluación por puesto</li> <li>-Conclusiones</li> </ul>	Elaborar Manuales de evaluación del desempeño en las organizaciones	<p>Capacidad de planeación</p> <p>Organizado</p> <p>Analítico</p> <p>Creativo</p> <p>Trabajo en equipo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de evaluación de desempeño del personal de una organización, elaborará un informe que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manual de evaluación del desempeño</li> <li>- Selección del método de evaluación y su justificación</li> <li>- Procedimiento del método aplicado</li> <li>- Reportes de evaluación del software utilizado</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el concepto e importancia de los métodos de evaluación</li> <li>2. Comprender los métodos de evaluación del desempeño y su proceso de desarrollo</li> <li>3. Comprender el uso de software especializado en evaluación del desempeño</li> <li>4. Comprender el concepto e importancia del manual de evaluación del desempeño</li> <li>5. Comprender la estructura y proceso de elaboración del manual de evaluación del desempeño</li> </ol>	<p>Estudio de caso Lista de cotejo</p>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios prácticos Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación	Medios audiovisuales Impresos Equipo de cómputo Internet

### ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

Capacidad	Criterios de Desempeño
<p>Evaluar el desempeño del personal a través de instrumentos de medición cualitativos y cuantitativos para verificar el cumplimiento de objetivos laborales, necesidades de capacitación y promoción</p>	<p>Elabora un programa de evaluación al desempeño del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de implementación</li> <li>- Instrumentos de medición cualitativos y cuantitativos</li> <li>- Análisis de resultados</li> <li>- Conclusiones y recomendaciones</li> </ul>
<p>Implementar los procesos de desarrollo de los empleados considerando programas integrales que incluyan su entrenamiento, adaptación, involucramiento y pertenencia, para desempeñar las funciones inherentes al puesto de manera óptima</p>	<p>Elabora un plan de desarrollo del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objetivo</li> <li>- Justificación</li> <li>- Programa de inducción</li> <li>- Detección de necesidades de capacitación y su plan</li> <li>- Diagnóstico de clima y cultura organizacional</li> <li>- Plan de carrera</li> <li>- Programa de estímulos al desempeño</li> </ul>

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

## FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Dessler, Gary,	(2016)	<i>Administración de Personal</i>	Estado de México	México	Addison-Wesley
Alles, Martha	(2013)	<i>Dirección de Estrategias de Recursos Humanos: Gestión por Competencias (Casos)</i>	D.F.	México	Granica
Gan Bustos, Federico JaumeTrigine I Prats	(2013)	<i>La Evaluación de Desempeño Individual</i>	D.F.	México	Díaz de Santos
Chiavenato, Idalberto	(2015)	<i>Administración de Recursos Humanos (El Capital Humano de las Organizaciones)</i>	D.F.	México	Mc GrawHill
Ivancevich	(2014)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	D.F.	México	Mc GrawHill

<b>ELABORÓ:</b>	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	<b>REVISÓ:</b>	Dirección Académica	
<b>APROBÓ:</b>	C. G. U. T. y P.	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:</b>	Septiembre de 2017	