

Módulo III

*Asiste en el control y evaluación del desempeño
del capital humano de la organización*

Submódulo II:

***Evaluación del desempeño del capital humano y medición de los logros
de una organización utilizando herramientas de calidad***

Clase I Sáb 30/OCT/2021

Presentación del Profesor

Nombre: Beatríz Adriana Méndez González

CV Resumido: LAEA (Licenciada en Administración de Empresas Agropecuarias), egresada de la Universidad Autónoma Chapingo, campus Chapingo, Texcoco, Edo. de México; cursé la maestría en Economía, en el Colegio de Posgraduados, ubicado en Montecillos, Texcoco, Edo. de México; licenciatura trunca en Teología; carrera técnica en operación de computadoras; algunos diplomados en desarrollo empresarial y en herramientas para la docencia; diversos cursos, talleres y seminarios.

Cuento con experiencia profesional en el sector servicios (empresas) y agropecuario (en instituciones de gobierno dedicadas al campo); en el ámbito educativo, más de 15 años, en más de 3 universidades, como docente y también en cargos administrativos.

Mi objetivo de vida, es el desarrollo y superación constante, personal y profesional, para el *bien ser, bien hacer, bien estar y bien tener* (Carlos Kasuga), propio, de mi familia y demás seres queridos.

Me identifico mucho con el siguiente adagio:

“Pon todo lo que eres en lo mínimo que hagas”. Fernando Pessoa

Presentación de la Materia

Nombre: Evaluación del desempeño del capital humano y medición de los logros de una organización utilizando herramientas de calidad

Objetivo de la materia: Al finalizar el submódulo, el alumno tendrá los conocimientos y habilidades necesarias para evaluar el desempeño del capital humano dentro de una organización, utilizando las técnicas, instrumentos y metodologías propias para ello, y herramientas administrativas de calidad, para medir los logros de la organización.

Presentación del programa:

Unidad I

Análisis de puestos

- 1.1. Concepto
- 1.2. ¿Cuándo se realiza el análisis de puestos?
- 1.3. ¿Para qué sirve el análisis de puestos?
- 1.4. Métodos de análisis de puestos
- 1.5. Elementos de una descripción de puestos
- 1.6. Beneficios del análisis de puestos
- 1.7. Proceso del análisis de los puestos de trabajo

Presentación de la Materia

Unidad 2

Técnicas e instrumentos para la evaluación del desempeño del capital humano

- 2.1. Concepto y objetivos de la evaluación del desempeño
- 2.2. Principios de la evaluación del desempeño
- 2.3. Indicadores estratégicos e indicadores de gestión
- 2.4. Ventajas de la evaluación del desempeño
- 2.5. Elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño
- 2.6. Técnicas
 - 2.6.1. Gestión por objetivos
 - 2.6.2. Gestión por resultados y objetivos clave
 - 2.6.3. Evaluación 360°
 - 2.6.4. Reuniones 1:1
- 2.7. La importancia de evolucionar las técnicas de evaluación del personal



Unidad 3

Proceso para la evaluación del desempeño del capital humano

- 3.1. Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado
- 3.2. Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro
- 3.3. Métodos de los centros de evaluación
- 3.4. Estandarización en los métodos de evaluación de desempeño
- 3.5. Proceso para la evaluación
- 3.6. Errores en las entrevistas
- 3.7. Recomendaciones para hacer la entrevista de la evaluación del desempeño
- 3.8. Características de un sistema de evaluación de desempeño efectivo
- 3.9. Evaluadores entrenados para medir el desempeño laboral
- 3.10. Nuevas tendencias en evaluación del desempeño
- 3.11. Características de las nuevas tendencias

Presentación de la Materia

Unidad 4

Herramientas administrativas de calidad para medir los logros de la organización

- 4.1. Diagrama de flujo (Flujograma)
- 4.2. Diagrama de Pareto
- 4.3. Diagrama Causa – Efecto (también llamado gráfico de Ishikawa o espina de pescado - Fishbone).
- 4.4. Diagrama de dispersión (Diagrama de Scatter)
- 4.5. Diagrama o gráfico de control
- 4.6. Hojas de verificación o de chequeo
- 4.7. Histograma

Planeación didáctica

2	<p>1.5. Elementos de una descripción de puestos 1.6. Beneficios del análisis de puestos 1.7. Proceso de análisis de los puestos de trabajo</p> <p>Unidad 2. Técnicas e instrumentos para la evaluación del desempeño del capital humano</p> <p>2.1. Concepto y objetivos de la evaluación del desempeño 2.2. Principios de la evaluación del desempeño 2.3. Indicadores estratégicos e indicadores de gestión 2.4. Ventajas de la evaluación del desempeño</p>
3	<p>2.5. Elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño 2.6. Técnicas 2.6.1. Gestión por objetivos 2.6.2. Gestión por resultados y objetivos clave 2.6.3. Evaluación 360° 2.6.4. Reuniones 1:1 2.7. La importancia de evolucionar las técnicas de evaluación del personal</p>

Planeación didáctica

4	<p>Unidad 3. Proceso para la evaluación del desempeño del capital humano</p> <p>3.1. Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado 3.2. Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro 3.3. Métodos de los centros de evaluación 3.4. Estandarización en los métodos de evaluación de desempeño 3.5. Proceso para la evaluación</p>
5	<p>3.6. Errores en las entrevistas 3.7. Recomendaciones para hacer la entrevista de la evaluación del desempeño 3.8. Características de un sistema de evaluación de desempeño efectivo 3.9. Evaluadores entrenados para medir el desempeño laboral 3.10. Nuevas tendencias en evaluación del desempeño 3.11. Características de las nuevas tendencias</p>
6	<p>Unidad 4. Herramientas administrativas de calidad para medir los logros de la organización</p> <p>4.1. Diagrama de flujo (Flujograma) 4.2. Diagrama de Pareto 4.3. Diagrama Causa – Efecto (también llamado gráfico de Ishikawa o espina de pescado -Fishbone). 4.4. Diagrama de dispersión (Diagrama de Scadter) 4.5. Diagrama o gráfico de control 4.6. Hojas de verificación o de chequeo 4.7. Histograma</p>
7	<p style="text-align: center;">RETROALIMENTACIÓN DE CONTENIDO</p> <p style="text-align: center;">EXAMEN FINAL</p>

Planeación didáctica

ACTIVIDADES EN EL AULA PERMITIDAS:	<p>1.-Conducción Docente, manejo de Esquemas, Conceptos Básicos y Referentes Teóricos (Pizarron)</p> <p>2.-Estructuración de Reportes de Lectura y Fichas de Trabajo; uso de Medios Audiovisuales. (Pantalla).</p> <p>3.-Realizar Lecturas de Referencias Bibliográficas Sugeridas y Adicionales para generar Lluvia de Ideas.</p> <p>4.-Propiciar Actividades de Interes dentro del Proceso de Enseñanza - Aprendizaje para generar Investigaciones.</p> <p>5.-Vinculación de la Materia con Casos Prácticos y Reales que se puedan sustentar teoricamente.</p>
---	--

ACTIVIDADES NO PERMITIDAS:	<p>1. Exámenes Orales.</p> <p>2. Exposiciones como Evaluacion.</p> <p>3. Exposiciones.</p>
-----------------------------------	--

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA					
	TIPO	TÍTULO	AUTOR	EDITORIAL	AÑO
1.	Libro	Antología básica del curso: Submódulo II: Evaluación del desempeño del capital humano y medición de los logros de una organización utilizando herramientas de calidad	UDS	UDS	2021
2.	LIBRO	<i>Administración de recursos humanos</i>	Mondy, R. Wayne	Prentice Hall	2010
3.	Portal web	https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/#Elementos_comunes_a_todos_los_enfoques_sobre_evaluacion_del_desempeno	IMF. Blog de RR HH	WEB	2021
4.	LIBRO	<i>Administración de Personal y Recursos Humanos</i>	Werther, W. y Davis, K.	McGraw Hill	2007
5.	LIBRO	<i>Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones</i>	Chiavenato, I.	McGraw Hill	2007

Criterios de evaluación:

Actividades en plataforma		
Actividad 1	20%	
Actividad 2	15%	
Actividad 3	15%	50%
Examen		50%
Total		100%

Nota: Escala de calificación del 6 al 10, mínima aprobatoria 6.

Recursos de la materia: Se encuentran en el apartado con el mismo nombre, en la plataforma; y son:

1. Planeación didáctica
2. Libros de consulta. Básico (Antología de la materia), y adicional (es) (opcional)
3. Formato de portada “actual”
4. Manual de actividades en plataforma
5. Videos