



**PROGRAMA DE ESTUDIOS: Licenciatura  
en Administración**

**Misión:**

Somos un programa educativo basado en un enfoque de aprendizaje en competencias que forma profesionistas y emprendedores competitivos en el campo de las ciencias administrativas, capaces de innovar y contribuir a la solución de problemas económicos, sociales, sustentables y tecnológicos de nuestro país con alto valor ético y responsabilidad social profesional, contribuyendo al desarrollo de la región.

**Perfil de egreso:**

El perfil de egreso de la Licenciatura en Administración se caracterizará porque el profesionista:

- Poseerá los conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos que le permitan aplicarlos en la gestión responsable, eficaz y eficiente de las organizaciones privadas, públicas y sociales.
- Será capaz de desarrollarse en el ámbito internacional de manera pertinente y eficaz, además desarrollará capacidades para la investigación que le permitan generar conocimiento y poseer información de calidad para el cambio organizacional.
- Tendrá las habilidades interpersonales y principios éticos para tomar decisiones, trabajar en equipo, negociar, dirigir y lograr los objetivos organizacionales con apego a las leyes, normas, principios y valores que rigen a la sociedad.
- Desarrollará el espíritu emprendedor para la innovación en los procesos organizacionales y la generación de nuevas oportunidades de negocio, incorporando nuevas tecnologías de la información y la comunicación, desde una perspectiva global y sustentable.
- Será analítico, crítico, reflexivo, capaz de ejercer como empresario, promotor, director, consultor, asesor e investigador; coadyuvando en la solución de problemas de las organizaciones y del entorno económico, político y social.

**A) IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA:**

CICLO	CLAVE	TIPO	HRS. PRÁCTICA	HRS. TEORÍA	CREDITOS	REQUISITOS
2025B	I5108	CT	40	20	6	N/A

- 1. NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE:** Promoción y evaluación de la productividad
- 2. ACADEMIA:** Recursos humanos y Calidad
- 3. ELABORADO POR:** Ruth Ileana Bejarano Palomera
- 4. FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:** 05 de agosto de 2025



**B) DATOS DE  
PROFESORA/PROFESOR:**

<b>1. NOMBRE:</b> Dra. Ruth Ileana Bejarano Palomera
<b>2. FORMACIÓN ACADÉMICA:</b> Licenciada en Administración, Maestría en Administración y Gestión Regional, Doctorado en Gestión y Negocios.
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>EXPERIENCIA PROFESIONAL:</b> Profesora de asignatura B, Auxiliar administrativo, Coordinación de calidad, Coordinación técnica de planeación, Coordinadora de carrera, Asesora administrativa en negocios.</li> </ul>

**C) OBJETIVOS DEL PROGRAMA:**

<p><b>1. OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Comprender la importancia de evaluar el desempeño humano para el mejoramiento del comportamiento organizacional, conociendo los elementos que comprende un sistema de evaluación del desempeño para eficientar la productividad de los trabajadores, desarrollando habilidades para diseñar y evaluar un programa de evaluación del desempeño en una organización que dé a conocer los resultados para la toma de decisiones.</p>
<p><b>o OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>A través de las actividades de aprendizaje que se realicen durante el curso de Promoción y Evaluación de la productividad, se pretende que desarrolles lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar del trabajo autónomo y autorregulado</li> <li>Gestionar los procesos de comunicación e información</li> <li>Fortalecer el trabajo en equipo</li> <li>Fomentar el compromiso ético</li> <li>Formular proyectos de mejora para la evaluación del desempeño de los trabajadores de una empresa</li> <li>Desarrollar habilidades de diseño y evaluación de programas de evaluación del desempeño.</li> </ul>

**D) ATRIBUTOS, SABERES Y COMPETENCIAS**

SABERES	CONTENIDOS
Teóricos (Conocimientos)	El alumno desarrollará sus habilidades para el análisis a través de modelos que facilitan la comprensión de los factores externos e internos que afectan a la vida de la empresa.
Metodológicos (Aptitudes, capacidades y habilidades)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación y organización, manejo adecuado del tiempo.</li> <li>Análisis y Síntesis, aplicación de los conocimientos a la práctica, resolución de problemas en entornos nuevos, pensamiento creativo, razonamiento crítico.</li> <li>Competencias de expresión y comunicación: comunicación y expresión escrita y oral.</li> </ul>



	Competencias en el uso de las herramientas y recursos de la Sociedad del Conocimiento: competencia en la búsqueda de información relevante
Formativos (Valores y actitudes alineados a los ODS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El alumno obtendrá el sentido del compromiso y la responsabilidad.</li> <li>• Buscará la participación constante y permanente.</li> <li>○ Compartirá con sus compañeros con respeto y ética.</li> </ul>

#### E) CONTENIDO TEÓRICO – PRÁCTICO

OBJETIVO	UNIDADES Y TEMAS
<b>Objetivo 1.</b> Conocer cuáles son los propósitos y beneficios de la evaluación del desempeño en las organizaciones.	<b>Unidad 1. Propósitos de la evaluación del desempeño humano</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 Propósitos administrativos y propósitos de desarrollo</li> <li>1.2 Objetivos de la evaluación del desempeño</li> <li>1.3 Beneficios de la evaluación del desempeño <ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1 Beneficios para el jefe</li> <li>1.3.2 Beneficios para el subordinado</li> <li>1.3.3 Beneficios para la organización</li> </ul> </li> </ul>
<b>Objetivo 2.</b> Conocer la forma de establecer normas, parámetros, qué tipo de desafíos se enfrentan, así como los diferentes procesos de evaluación que pueden emplearse en la organización.	<b>Unidad 2. Elementos de un sistema de evaluación del desempeño</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 Establecer las normas de desempeño</li> <li>2.2 Parámetros de desempeño</li> <li>2.3 Medición del desempeño</li> <li>2.4 Desafíos de la evaluación del desempeño <ul style="list-style-type: none"> <li>2.4.1 Elementos legales</li> <li>2.4.2 Prejuicios del evaluador</li> </ul> </li> <li>2.5 El Proceso de evaluación <ul style="list-style-type: none"> <li>2.5.1 Evaluación del gerente o supervisor</li> <li>2.5.2 Autoevaluación</li> <li>2.5.3 Evaluación de los subordinados</li> <li>2.5.4 Evaluación de compañeros o del equipo de trabajo</li> <li>2.5.5 Evaluación de clientes</li> </ul> </li> <li>2.6 Capacitación de evaluadores</li> <li>2.7 ¿Quién realizara la evaluación?</li> <li>2.8 Definición del formato de evaluación</li> </ul>
<b>Objetivo 3.</b> Analizar los beneficios y prejuicios de la aplicación de	<b>Unidad 3. Métodos de evaluación con base en el pasado</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1 Método de escala gráfica de calificaciones</li> <li>3.2 Método por medio de lista de verificación</li> </ul>



OBJETIVO	UNIDADES Y TEMAS
algunos de los métodos de evaluación con base en el pasado.	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
<b>Objetivo 4.</b> Analizar los beneficios y prejuicios de la aplicación de algunos de los métodos de evaluación con base en el futuro.	<b>Unidad 4. Métodos de evaluación con base en el desempeño futuro</b> 4.1 Método de la administración por objetivos 4.2 Evaluaciones psicológicas 4.3 Centros de evaluación
<b>Objetivo 5.</b> Conocer el proceso de aplicación de la entrevista de evaluación del desempeño.	<b>Unidad 5. Entrevista de evaluación</b> 5.1 Objetivo de la entrevista de evaluación 5.2 Tipo de entrevista de evaluación 5.3 Pautas para la conducción de entrevista efectivas
<b>Objetivo 6.</b> Conocer los tipos de incentivos que pueden ser incluidos para la motivación de los empleados de una organización.	<b>Unidad 6. Evaluación y retribución del rendimiento</b> 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

## F) MODALIDADES DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (METODOLOGÍA)

- 1. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA:** Trabajo individual y en equipo, exposición teórica, investigación documental y de campo, el uso constante de apuntes y resúmenes elaborados por el alumno, elaboración del proyecto de una empresa real. La Maestra se basará en la bibliografía apropiada para la exposición de los temas y en la compilación de los ejercicios adecuados.
- 2. TAREAS O ACCIONES:**
  - Investigación documental.



- Apuntes en clase.
- Diseño de formatos e indicadores.
- Exámenes parciales.
- Exposición individual.
- Contestar ejercicios individuales y en equipo.
- Elaborar un proyecto de mejora para la evaluación del desempeño de los trabajadores de una empresa.
- Actividades de retroalimentación.

#### G) ACREDITACIÓN:

De conformidad a lo que establece el Capítulo IV y V del Reglamento General de Evaluación y Promoción de la Universidad de Guadalajara.	
<b>DE LA EVALUACIÓN CONTINUA DEL CURSO</b>	<b>Artículo 20.</b> Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado final de la evaluación en el periodo ordinario, establecido en el calendario escolar aprobado por el H. Consejo General Universitario, se requiere: I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y II. Tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades registradas durante el curso.
<b>CAPÍTULO V DE LA EVALUACIÓN EN PERIODO EXTRAORDINARIO</b>	<b>Artículo 24.</b> La evaluación en periodo extraordinario deberá versar sobre el contenido global de la materia, se realizará a través de los medios o instrumentos diseñados, aplicados y calificados por el profesor de la materia, bajo la supervisión de la academia correspondiente.  <b>Artículo 25.</b> La evaluación en periodo extraordinario se calificará atendiendo a los siguientes criterios: I. La calificación obtenida en periodo extraordinario, tendrá una ponderación del 80% para la calificación final; II. La calificación obtenida por el alumno durante el periodo ordinario, tendrá una ponderación del 40% para la calificación en periodo extraordinario, y III. La calificación final para la evaluación en periodo extraordinario será la que resulte de la suma de los puntos obtenidos en las fracciones anteriores.



**Artículo 27.** Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, se requiere:

- I. Estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente.
- II. Haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente.
- III. Tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades registradas durante el curso.

#### H) PLAN DE EVALUACIÓN

CRITERIO	PORCENTAJE
Asistencia y participación	10%
Trabajos y tareas	15%
Exámenes parciales	30%
Exposición	10%
Avances de proyecto	10%
Proyecto final	20%
Actitudes en clase (valores)	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

\*Nota: Los criterios son determinados por la academia correspondiente.

#### I) BIBLIOGRAFÍA

##### 1. BÁSICA

No.	TÍTULO COMPLETO	AUTOR	AÑO DE EDICIÓN	EDITORIAL
1	Administración y control de calidad	No. Ed 7	Evans & Lindsay	2011
2	<b>Administración por control de calidad</b>		Oakland, John S.	2009
3	Administración por calidad		Aldana de la Vega	2010
4	Desarrollo de una cultura de calidad	No. Ed 4	Cantú Delgado, H.	2011
5	Calidad total y productividad	No. Ed 3	Gutiérrez Pulido, H	2010



## 2. COMPLEMENTARIA

No.	TITULO COMPLETO	EDICIÓN	AUTOR	AÑO DE EDICIÓN	EDITORIAL
1	Cómo Realizar una Evaluación del Desempeño: Método Paso a Paso para llevarlo a cabo y convertirte en consultor. Bajo el Modelo de Gestión por Competencias (Spanish Edition) Edición Kindle	Edición Kindle	Sebastián Navarro R.	2016	
2	Desempeño por competencias. Evaluación 360° 3ra Edición		Martha Alles	2017	Ediciones Granica

## 3. WEBS DE CONSULTA

No.	ENLACE	TEMA	OBJETO DE CONSULTA
1	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=5kwW_tjNkxc">https://www.youtube.com/watch?v=5kwW_tjNkxc</a>	Propósitos de la evaluación del desempeño	Retroalimentación de la primera unidad
2	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=LkReQRbhEM4">https://www.youtube.com/watch?v=LkReQRbhEM4</a>	Elementos de un sistema de evaluación del desempeño	Retroalimentación de la segunda unidad
3	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=B9ecGox-MdA">https://www.youtube.com/watch?v=B9ecGox-MdA</a>	Métodos de evaluación del desempeño con base en el pasado	Retroalimentación de la tercera unidad



4	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=svSJ1UEPlew">https://www.youtube.com/watch?v=svSJ1UEPlew</a>	Métodos de evaluación del desempeño con base en el futuro	Retroalimentación de la cuarta unidad
5	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=qQleEzTa9b8">https://www.youtube.com/watch?v=qQleEzTa9b8</a>	Entrevista de evaluación	Retroalimentación de la quinta unidad
6	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=Yz1ZoGzp7ns">https://www.youtube.com/watch?v=Yz1ZoGzp7ns</a>	Incentivos	Retroalimentación de la sexta unidad

<b>Fecha de recibido:</b>	
<b>Firma Presidente de Academia:</b>	
<b>Visto Bueno del Jefe de Departamento</b>	
<b>Nombre y firma de recibido representante de grupo</b>	