



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
LICENCIATURA: ADMINISTRACIÓN**

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DE:				
SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO				
IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA				
MODALIDAD:	Curso	Área: Básica		
TIPO DE ASIGNATURA:	Teórica - Práctica			
SEMESTRE EN QUE SE IMPARTE:	Cuarto			
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria			
NÚMERO DE CRÉDITOS:	10		Clave:1429	
HORAS DE CLASE A LA SEMANA:	6	Teóricas: 4	Prácticas: 2	Semanas de clase: 16
				TOTAL DE HORAS: 96
SERIACIÓN OBLIGATORIA ANTECEDENTE:	Administración del Capital Humano			
SERIACIÓN OBLIGATORIA SUBSECUENTE:	Ninguna			

OBJETIVO GENERAL

El alumno será capaz de determinar la curva de sueldos, niveles de retribución y salariales como parte integral de la estructura de compensación en una organización con base a un programa de evaluación.

ÍNDICE TEMÁTICO			
UNIDAD	TEMAS	Horas Teóricas	Horas Prácticas
1	Administración de las Compensaciones	8	4
2	Análisis y Diseño de Puestos	8	4
3	Valuación de Puestos	8	4
4	Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Personal	8	4
5	Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo	8	4
6	Evaluación del Desempeño	8	4
7	Seguridad e Higiene del Trabajo	8	4
8	Manejo de Conflictos	8	4
	Total de Horas Teóricas	64	
	Total de Horas Prácticas		32
	Total de Horas	96	

CONTENIDO TEMÁTICO

1. ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES

- 1.1. Planeación estratégica de las compensaciones.
- 1.2. Concepto de compensación.
- 1.3. Consecuencias de la falta de satisfacción por la compensación.
- 1.4. Objetivos de la administración de la compensación.
- 1.5. Fases de la administración de las compensaciones.
- 1.6. Valor motivacional de la compensación.
- 1.7. Teoría de la expectativa y la retribución.
- 1.8. Bases de la compensación.
- 1.9. Componentes de la mezcla de remuneración.

2. ANÁLISIS Y DISEÑO DE PUESTOS

- 2.1. Concepto del análisis de puestos.
- 2.2. Su objetivo.
- 2.3. Terminología.
- 2.4. Aplicación y utilización del análisis de puestos.
- 2.5. Su técnica.
- 2.6. El proceso del análisis de puestos.
- 2.7. La descripción de puestos y su estructura.

3. VALUACIÓN DE PUESTOS

- 3.1. Concepto de valuación de puestos.
- 3.2. Su objetivo.
- 3.3. Políticas principales.
- 3.4. Los puestos tipo.
- 3.5. Sistemas de valuación de puestos.
- 3.6. Jerarquización.
 - 3.6.1. Clasificación por categoría.
 - 3.6.2. Método de Graduación Previa.
 - 3.6.3. Comparación de factores.
 - 3.6.4. De puntaje o puntos por factor.
 - 3.6.5. Método H.A.Y.

4. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL

- 4.1. Reclutamiento de personal.
 - 4.1.1. Concepto de reclutamiento de personal.
 - 4.1.2. El proceso de reclutar.
 - 4.1.3. Estudio de casos.
- 4.2. Selección de personal.
 - 4.2.1. Concepto de selección de personal.
 - 4.2.2. Principios de la selección de personal.
 - 4.2.3. Técnicas utilizadas en la selección de personal.
 - 4.2.4. El proceso de selección.

- 4.3. La contratación de personal.
 - 4.3.1. El contrato.
 - 4.3.2. Lo que ningún contrato debe estipular.
 - 4.3.3. La contratación temporal.
 - 4.3.4. El trabajador y sus obligaciones.
 - 4.3.5. El patrón y sus obligaciones.
- 4.4. Inducción de personal.
 - 4.4.1. Concepto de inducción de personal.
 - 4.4.2. Objetivo del programa de inducción.
 - 4.4.3. Aspectos básicos de la inducción.
 - 4.4.4. El manual de bienvenida.
 - 4.4.4.1. Características fundamentales del Reglamento Interior de trabajo.

5. ADIESTRAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- 5.1. Conceptos.
 - 5.1.1. Educación.
 - 5.1.2. Entrenamiento.
 - 5.1.3. Adiestramiento.
 - 5.1.4. Capacitación.
 - 5.1.5. Desarrollo.
- 5.2. Proceso de capacitación.
 - 5.2.1. Detección de necesidades de capacitación.
 - 5.2.2. Diseño del programa de capacitación.
 - 5.2.3. Implementación e instrumentación del programa de capacitación.
 - 5.2.4. Evaluación del programa de capacitación.
- 5.3. Desarrollo de personal.
 - 5.3.1. Enfoques para el desarrollo de personal.

6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- 6.1. Denominaciones de la evaluación del desempeño.
- 6.2. Objetivos.
- 6.3. Establecimiento de normas.
- 6.4. Limitaciones de las mediciones.
- 6.5. Métodos de evaluación.
 - 6.5.1. Con base en el pasado.
 - 6.5.2. Con base en el desempeño futuro.
- 6.6. Implicaciones del proceso de evaluación.
- 6.7. Auditoría de personal.

7. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

- 7.1. Términos clave.
- 7.2. Importancia de la seguridad e higiene.
- 7.3. Causas de los accidentes.
 - 7.3.1. Condiciones inseguras.
 - 7.3.2. El trabajo mismo.
 - 7.3.3. El horario de trabajo.
 - 7.3.4. El clima psicológico del lugar de trabajo.

- 7.3.5. Actos inseguros.
- 7.3.6. Factores personales y los accidentes.
- 7.4. Programas de seguridad.
 - 7.4.1. Creación de un entorno laboral seguro.
 - 7.4.2. Creación de un entorno laboral sano.
- 7.5. Desarrollo de los programas de seguridad.
- 7.6. Evaluación de los programas de seguridad.
- 7.7. Tendencias de la seguridad e higiene.

8. MANEJO DE CONFLICTOS

- 8.1. Definición y características.
- 8.2. Tipos de conflictos.
- 8.3. Técnicas de resolución de conflicto.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Bohlander, George, Scott A. Snell y Arthur Sherman, *Administración de Recursos Humanos*, 14ª Ed. México, Editorial International Thomson Editores, 2008.
- Chiavenato, Adalberto, *Administración de Recursos Humanos*. 5ª Ed. Colombia, Editorial Mc Graw Hill, 2007.
- Chiavenato, Adalberto, *Administración de Recursos Humanos, El capital humanos de las organizaciones*. México, Editorial Mc Graw Hill, 2007
- Dessler, Gary y Ricardo Varela Juárez, *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*, 2ª Ed. México, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, 2005.
- Hellriegel, Don, Susan E. Jackson y John W. Slocum, *Administración. Un enfoque basado en competencias*, 9ª Ed. Colombia, Editorial International Thomson Editores, 2009.
- Varela Juárez, Ricardo A, *Administración de la Compensación. Sueldos, Salarios y Prestaciones*, México, Editorial Pearson, 2005.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Dessler, Gary, *Administración de Personal*, México, Editorial Prentice Hall, 2005.
- Mathis, Robert L. y John H. Jackson, *Fundamentos de Administración de Recursos Humanos. Perspectivas esenciales*, 2ª Ed. México, Editorial Thomson Learning, 2005.
- Mondy, R. Wayne y Robert M. Noe, *Administración de Recursos Humanos*, 9ª. Ed. México, Editorial Prentice Hall, 2005.
- Werther, William B. y Keith Davis, *Administración de Personal y Recursos Humanos*, 5ª Ed. México, Editorial Mc Graw Hill 2005.
- O. de Silva. *Teorías de la Administración*. Thomson, 2002.

**SUGERENCIAS DIDÁCTICAS RECOMENDADAS PARA IMPARTIR LA
ASIGNATURA**

SUGERENCIAS DIDÁCTICAS	UTILIZACIÓN EN EL CURSO
Exposición oral	✓
Exposición audiovisual	✓
Ejercicios dentro de clase	✓
Ejercicios fuera del aula	✓
Lecturas obligatorias	
Trabajo de investigación	✓
Prácticas de taller	
Actividades Prácticas	✓
Otras	

MECANISMOS DE EVALUACIÓN

ELEMENTOS UTILIZADOS PARA EVALUAR EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	UTILIZACIÓN EN EL CURSO
Exámenes parciales	✓
Examen final	✓
Trabajos y tareas fuera del aula	✓
Participación en clase	✓
Asistencia	✓
Actividades prácticas	✓

PERFIL PROFESIOGRÁFICO REQUERIDO PARA IMPARTIR LA ASIGNATURA			
LICENCIATURA	POSGRADO	ÁREA INDISPENSABLE	ÁREA DESEABLE
En Administración o, Administración de Recursos Humanos o, Relaciones Industriales	Maestría en Administración o, Maestría en Administración de Recursos Humanos	Capital Humano	Administración del Capital Humano