

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

Codi	42777
Nom	Acompliment
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2024 - 2025

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	3 - Funcions de la gestió de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicologia Social
SALAS VALLINA, ANDRES	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

RESUM

L'assignatura "Avaluació del rendiment" s'imparteix en el segon quadrimestre del primer curs de el "Màster en Direcció i gestió de Recursos Humans" i està integrada en la Matèria 3. "Funcions de la gestió de recursos humans". Consta d'un total de 3 ECTS.

Els continguts d'aquesta assignatura inclouen els antecedents de l'acompliment, el disseny de sistemes d'avaluació de l'acompliment, l'avaluació de l'acompliment i les seues implicacions i l'estudi de les conductes contraproductives.

L'assignatura pretén dotar als/as estudiants dels coneixements, recursos i capacitats necessàries per a poder realitzar adequadament l'avaluació de l'acompliment, així com adquirir les competències i eines necessàries per a planificar i implementar amb èxit processos d'entrevista d'avaluació i estudiar amb èxit les conductes in rol – extra rol.



CONEIXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Els alumnes hauran de tindre els coneixements inclosos en els programes oficials de les titulacions requerides per a accedir al present programa de postgrau.

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguien capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguien capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguien capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.
- Que els/les estudiants siguien capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.



- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.
- Que els/les estudiants siguen capaços de calcular i interpretar ràtios de productivitat, assessorant en la presa de decisions sobre aquest tema.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar plans de carrera en l'empresa.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i avaluar plans de formació, així com processos d'avaluació del potencial.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar, implantar i avaluar un sistema d'avaluació de l'acompliment.

Els/les estudiants aprofundiran, en un nivell avançat, en els processos involucrats en les funcions de la gestió de recursos humans. Específicament en els àmbits de l'avaluació dels acompliments, aprofundint en el valor del FEED BACK com a eina de millora del coneixement i aprofitament del talent.

Seran capaços d'identificar i implementar les alternatives metodològiques més adequades per a redissenyar els llocs de treball en relació amb el desenvolupament de competències, fonamentalment aquelles superadores del nivell bàsic i del nivell professional i que es denominen “metacompetències”.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. Avaluació del rendiment

A través d'aquesta unitat temàtica es pretenen desenvolupar els següents continguts:

Conèixer els antecedents de l'avaluació de l'acompliment

Identificar el conjunt de competències que integren els diferents llocs de treball.

Saber interpretar els organigrames funcionals de les organitzacions i la transformació dels llocs de treball tradicionals en els diferents rols en el si de les organitzacions.

Conèixer les tècniques d'avaluació del treball, realitzant una aproximació a l'avaluació dels rendiments del treball i aprofundint en l'avaluació dels acompliments.

Desenvolupar les metodologies d'avaluació de l'acompliment i identificar les conductes intra-rol i extra-rol

**VOLUM DE TREBALL**

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	18,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Pràctiques en aula	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	15,00	0
Elaboració de treballs individuals	5,00	0
Estudi i treball autònom	10,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació de classes de teoria	5,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGIA DOCENT

D'acord amb allò que s'ha exposat en la memòria de verificació del títol, la metodologia docent que se seguirà en l'assignatura combina les alternatives següents:

Classe magistral

Lectures de documentació rellevant per part de los/las estudiants (informes, articles, etc.)

Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans

Ús d'instruments

Estudis de cas

Ús de material audiovisual

Tutories individuals i en grup

Realització d'activitats pràctiques dins d'aula

Amb un enfocament eminentment pràctic i participatiu, es pretén facilitar un aprenentatge vivencial dels elements i processos clau del procés de selecció a través de dinàmiques grupals, role-playing, anàlisi de casos, articles professionals i material audiovisual. En les unitats de selecció, els alumnes desenrotllaran un procés de selecció complet, quasi real, que servirà de nexa entre els continguts de les diferents unitats temàtiques al llarg de les sessions.



AVALUACIÓ

D'acord amb l'exposat en la memòria de verificació del títol, el sistema d'avaluació que s'utilitzarà en l'assignatura combina dos mètodes:

- Aplicació d'escales d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de la classe. Participació i implicació en les activitats del Màster.
- Avaluació dels treballs individuals i / o grupals dels / les estudiants.

PRIMERA CONVOCATÒRIA

El pes de cadascun dels dos mètodes d'avaluació és el següent:

- Aplicació d'escales d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de les classes. Participació i implicació en les activitats del Màster (35% de la nota final).
- Avaluació dels treballs individuals i / o grupals dels / les estudiants (65% de la nota final).

No cal una nota mínima en cap de les dues parts, per a procedir a sumar la puntuació obtinguda en cadascuna d'elles i obtenir la nota global.

SEGONA CONVOCATÒRIA

La primera part de l'avaluació, és a dir, la "Aplicació d'escales d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de la classe. Participació i implicació en les activitats del Màster ", no és recuperable, però es manté la nota obtinguda en primera convocatòria. (35% de la nota final).

La segona part "Avaluació dels treballs individuals i / o grupals dels / les estudiants" sí seria recuperable a partir de nous treballs individuals i grupals diferents als realitzats i ja corregits en primera convocatòria. (65% de la nota final).

No cal una nota mínima en cap de les dues parts, per a procedir a sumar la puntuació obtinguda en cadascuna d'elles i obtenir la nota global.

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Aubrey, R y Cohen, P. (1995). La organización en aprendizaje permanente. Deusto
- Levy-Levoyer, C. (1996). La gestion des compétences. Les Editions d'Organisation. París.
- McAdams, J. L. (1996). Premiar el desempeño. Madrid: Díaz de Santos.
- Pereda Marín, Santiago. (2005). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Universitaria Ramón Areces
- Zarifian, P.H. (1987). Du taylorisme au systémique: une nouvelle approche a la qualification dans l'industrie. En G.I.P. Mutations industrielles.

Complementàries

- Bandura, A. (1987). Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales. Martínez Roca.
- Casado Gonzáles, José Manuel. (2008). El imperio del talento: los TATA. Harvard Deusto Business Review: 165; Febrero.
- Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007). La gestión de los recursos humanos. Mc. Graw Hill.
- Drucker, P. (1989) .The news realities. Harper & Row, N. Y.
- DuBrin, A.J. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. THOMSON. Mexico.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). La identidad de las organizaciones. Invarianza y cambio. Paidós.



-
- Filella, J. (1994). Persona y organización: de estructuras convencionales a formas funcionales. En Recio y Lozano eds.: Persona y Empresa. ESADE, pp. 37-97.
 - Gasalla, J.M. (1993). La nueva dirección de personas. Pirámide.
 - García Izquierdo, Antonio, García Izquierdo, Mariano, Ramos Villagrasa, Pedro José. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. Anales de Psicología, Vol. 23, 002.
 - Osca, A. (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid, Sanz y Torres.
 - Senge, P. (1992): La quinta disciplina. Granica.
 - Tapscott, D. y Caston, A. (1995): Cambio de paradigmas empresariales. Mc Graw-hill.
 - Quijano, S. (1992). Sistemas efectiv
-

ESBORRANY