



FICHA IDENTIFICATIVA

Datos de la Asignatura

Código	42777
Nombre	Desempeño
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	3 - Funciones de la gestión de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
GRACIA LERIN, FRANCISCO JAVIER	306 - Psicología Social
SALAS VALLINA, ANDRES	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La asignatura “Evaluación del Desempeño” se imparte en el segundo cuatrimestre del primer curso del “Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos” y está integrada en la Materia 3. “Funciones de la gestión de recursos humanos”. Consta de un total de 3 ECTS.

Los contenidos de esta asignatura incluyen los antecedentes del desempeño, el diseño de sistemas de evaluación del desempeño, la evaluación del desempeño y sus implicaciones y el estudio de las conductas contraproductivas.

La asignatura pretende dotar a los/as estudiantes de los conocimientos, recursos y capacidades necesarias para poder realizar adecuadamente la evaluación del desempeño, así como adquirir las competencias y herramientas necesarias para planificar e implementar con éxito procesos de entrevista de evaluación y estudiar con éxito las conductas in rol – extra rol.



CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Los alumnos deberán tener los conocimientos incluidos en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.



- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.
- Que los/las estudiantes sean capaces de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar planes de carrera en la empresa.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y evaluar planes de formación, así como procesos de evaluación del potencial.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar, implantar y evaluar un sistema de evaluación del desempeño.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los/las estudiantes profundizarán, en un nivel avanzado, en los procesos involucrados en las funciones de la gestión de recursos humanos. Específicamente en los ámbitos de la evaluación de los desempeños, profundizando en el valor del FEED BACK como herramienta de mejora del conocimiento y aprovechamiento del talento.

Serán capaces de identificar e implementar las alternativas metodológicas más adecuadas para rediseñar los puestos de trabajo en relación con el desarrollo de competencias, fundamentalmente aquellas superadoras del nivel básico y del nivel profesional y que se denominan “metacompetencias”.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Evaluación del Desempeño

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Conocer los antecedentes de la evaluación del desempeño

Identificar el conjunto de competencias que integran los distintos puestos de trabajo.

Saber interpretar los organigramas funcionales de las organizaciones y la transformación de los puestos de trabajo tradicionales en los distintos roles en el seno de las organizaciones.

Conocer las técnicas de evaluación del trabajo, realizando una aproximación a la evaluación de los rendimientos del trabajo y profundizando en la evaluación de los desempeños.



Desarrollar las metodologías de evaluación del desempeño e identificar las conductas intra-rol y extra-rol

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Elaboración de trabajos individuales	5,00	0
Estudio y trabajo autónomo	10,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de clases de teoría	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	5,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, la metodología docente que se seguirá en la asignatura combina las siguientes alternativas:

Clase magistral

Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)

Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos

Uso de instrumentos

Estudios de caso

Uso de material audiovisual

Tutorías individuales y en grupo

Realización de actividades prácticas dentro de aula

Con un enfoque eminentemente práctico y participativo, se pretende facilitar un aprendizaje vivencial de los elementos y procesos clave del proceso de selección a través de dinámicas grupales, role-playing, análisis de casos, artículos profesionales y material audiovisual. En las unidades de selección, los alumnos desarrollarán un proceso de selección completo, cuasi real, que servirá de nexo entre los contenidos de las diferentes unidades temáticas a lo largo de las sesiones.



EVALUACIÓN

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, el sistema de evaluación que se utilizará en la asignatura combina dos métodos:

- Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las clases. Participación e implicación en las actividades del Máster.
- Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes.

PRIMERA CONVOCATORIA

El peso de cada una de los dos métodos de evaluación es el siguiente:

- Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las clases. Participación e implicación en las actividades del Máster (35% de la nota final).
- Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes (65% de la nota final).

No es necesario una nota mínima en ninguna de las dos partes, para proceder a sumar la puntuación obtenida en cada una de ellas y obtener la nota global.

SEGUNDA CONVOCATORIA

La primera parte de la evaluación, es decir, la “Aplicación de escalas de observación y registro de las actitudes de los/as estudiantes en el desarrollo de las clases. Participación e implicación en las actividades del Máster”, no es recuperable, pero se mantiene la nota obtenida en primera convocatoria (35% de la nota final)

La segunda parte “Evaluación de los trabajos individuales y/o grupales de los/las estudiantes” sí sería recuperable a partir de nuevos trabajos individuales y grupales distintos a los realizados y ya corregidos en primera convocatoria. (65% de la nota final).

No es necesario una nota mínima en ninguna de las dos partes, para proceder a sumar la puntuación obtenida en cada una de ellas y obtener la nota global.

REFERENCIAS

Básicas

- Aubrey, R y Cohen, P. (1995). La organización en aprendizaje permanente. Deusto
- Levy-Levoyer, C. (1996). La gestion des compétences. Les Editions dOrganisation. 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 lindustrie. En G.I.P. Mutations industrielles.



Complementarias

- 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