



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS ESCUELA
PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

SILABO

Adaptado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1.1. Departamento Académico | : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. |
| 1.2. Semestre Académico | : 2021 –I |
| 1.3. Código de asignatura | : 130147 |
| 1.4. Ciclo | : Séptimo. |
| 1.5. Créditos | : 4 |
| 1.6. Horas semanales totales | : 7 |
| 1.6.1 Horas de teoría y práctica | : 3 HT – 2 HP |
| 1.6.2 Horas de trabajo independiente | : 2 |
| 1.7. Requisito | : Gestión de la Selección y Contratación de Personal / Bienestar y Clima Laboral (Gestión de Recursos Humanos) |
| 1.8. Docentes | : Comisión de Sílabos. |

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene el propósito diseñar y aplicar procesos de evaluación del desempeño de las personas en las áreas de la organización. Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La evaluación del desempeño. Tipos de evaluación. 2. Planificación, diseño y organización de los programas de evaluación. 3. Tabulación y elaboración de reportes y propuestas de acción. 4. Realimentación.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe de análisis de un plan de evaluación del desempeño por competencias.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Identifica y aplica técnicas y procedimientos apropiados para las evaluaciones de personal a nivel individual y de equipo, en el contexto de la gestión estratégica de los Recursos Humanos, con creatividad.

3.2. Componentes

Capacidades

- Comprende conceptos vinculados a la evaluación del desempeño laboral y su relación con la estrategia del negocio.
- Planifica la evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos en sus ámbitos estratégicos y operativos como medio para realizar acciones de mejora en la organización
- Organiza la información obtenida en los distintos procesos de evaluación del desempeño, prepara los reportes y propone el plan de acción para la implementación de medidas correctivas.
- Administra el proceso de implementación de las acciones propuestas e informa a las partes involucradas de los resultados, fomentando el cuidado y desarrollo del capital humano y la identificación de su potencial en la organización.

Actitudes

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - TIPOS DE EVALUACIÓN					
CAPACIDAD: Comprende conceptos vinculados a la evaluación del desempeño laboral y su relación con la estrategia del negocio.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño. Importancia de la evaluación del desempeño. Relación entre estrategia del negocio y la evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del silabo y cronograma de actividades: competencia, capacidades y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Define qué es la evaluación del desempeño. 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: La evaluación del desempeño como estrategia de negocio. 	Sesión en línea 2 Recensión de video Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos claves de la evaluación del desempeño y clasificación de los métodos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica: Informe de análisis de un plan de evaluación del desempeño por competencias, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. Elabora un esquema de llaves de clasificación de los métodos de evaluación 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Aspectos claves de la evaluación del desempeño. Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. 	Sesión en línea 4 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Métodos tradicionales y de las tendencias actuales para evaluar el desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula criterios para evaluar el desempeño laboral. Visiona el video: Tendencias en la evaluación del desempeño. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo I: Entrega del plan de investigación del informe. Tutoría: Absuelve consultas, orienta y revisa avances del informe final a grupos asignados. 	Sesión en línea 6 Tutoría Realimentación	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación por objetivos y el análisis del rendimiento: Ventajas y desventajas. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro de ventajas y desventajas de la evaluación por objetivos Lee y analiza la lectura: La evaluación por objetivos. ¿En qué consiste? 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Ventajas y desventajas de la evaluación por objetivos. 	Sesión en línea 8 Recensión de video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE EVALUACIÓN

CAPACIDAD:

Planifica la evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos en sus ámbitos estratégicos y operativos como medio para realizar acciones de mejora en la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas de evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica y analiza las técnicas de evaluación del desempeño. 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro ¿Es subjetiva y discriminatoria la evaluación de desempeño? ¿Por qué? 	Sesión en línea 10 Foro de discusión Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de evaluación del desempeño y su utilidad para mejorar la gestión de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Tipos de evaluación del desempeño. 	Sesión en línea 11 Exposición dialogada Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Indicadores de evaluación para beneficiar a personal que no tiene las competencias. 	Sesión en línea 12 Foro de discusión Informe sobre dilema Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Proceso básico de evaluación del desempeño alineado al plan estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante un esquema cómo se alinea la evaluación del desempeño a las estrategias organizacionales. Lee y analiza un caso tipo: Indicadores de desempeño alineados a las estrategias organizacionales. 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada Estudio de caso	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis del informe de un plan Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	Sesión en línea 14 Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Planificación integral de evaluación del desempeño. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula cómo planificar integralmente la evaluación del desempeño. Lee y analiza la lectura: Los beneficios de planificar integralmente la evaluación del desempeño y su impacto en la productividad individual y organizacional. 	Sesión en línea 15 Exposición dialogada Recensión de lectura Tutoría	3 HT	2
	<ul style="list-style-type: none"> Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje 	Sesión en línea 16 Evaluación	2 HP		

UNIDAD 3
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS, ELABORACIÓN DE REPORTES Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

CAPACIDAD:

Organiza la información obtenida en los distintos procesos de evaluación del desempeño basado en competencias, prepara los reportes y propone el plan de acción para la implementación de medidas correctivas.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Evaluación del desempeño por competencias. Análisis del comportamiento. La Ponderación de frecuencias 	<ul style="list-style-type: none"> Formula los sistemas de evaluación por competencias, análisis del comportamiento y la ponderación de frecuencias; mediante una recensión. 	Sesión en línea 17 Exposición dialogada Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Por qué evaluar el desempeño por competencias? 	Sesión en línea 18 Foro de discusión Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Aprende el concepto y metodología de la Evaluación del desempeño en hasta llegar a un Sistema de 360°. Organización del proceso de evaluación del desempeño: El entrenamiento a los evaluadores y evaluados. Los manuales de Instrucción La presentación de reportes e informes. 	<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Evaluación de 360 ° Distingue y conoce la organización del proceso de Evaluación de desempeño y las estrategias de mejora del desempeño, mediante la elaboración de un plan para evaluar desempeño. 	Sesión en línea 19 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Paso a paso de la evaluación del desempeño de 360 ° Lee y analiza un caso tipo: Tipos de reporte e informes de evaluación del desempeño. 	Sesión en línea 20 Recensión de video Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congresos de Especialidad. 	Sesión en línea 21 Conferencias en línea	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de mejora del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cómo mejorar el desempeño de los trabajadores? Visiona el video: ¿Cómo alinear las estrategias organizacionales al desempeño? 	Sesión en línea 23 Exposición dialogada Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final. Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 24 Tutoría Realimentación	2 HP	

**UNIDAD 4
REALIMENTACIÓN**

CAPACIDAD:

Administra el proceso de implementación de las acciones propuestas e informa a las partes involucradas de los resultados, fomentando el cuidado y desarrollo del capital humano y la identificación de su potencial en la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Identificación del potencial humano. Métodos para su identificación. Formación de equipos. Equipos líderes vs. grupos de trabajo. Métodos para evaluar equipos. Factores de Medición. Tipos de herramientas 	<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: ¿Qué es y cómo identificar el potencial humano? Visiona el video: Características que diferencian a los equipos líderes vs grupos de trabajo. 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Formación de equipos y métodos para evaluar. 	Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> La calidad de liderazgo y su influencia para el trabajo en equipo El Capital humano. 	<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Estrategias para la atracción y retención de talentos. Responde a la planteada en el foro: ¿Qué es el capital humano? 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Recensión de lectura Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño. Presenta el informe final del análisis de un plan. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Sesión en línea 28 Recensión de video Retroalimentación	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> Recuento y reforzamiento de los temas tratados durante el ciclo. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Exposición dialogada Sesión en línea 29 Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la implicancia de la evaluación del desempeño en el desarrollo organizacional. 	Sesión en línea 30 Reflexión Participación individual	2 HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje		Sesión en línea 31 Evaluación	3 HT	2
			Sesión en línea 32 Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. En cumplimiento de la exigencia de la acreditadora ECBE, se reconoce las horas de trabajo independiente (HTI) que dedican los estudiantes a su autoformación y al cumplimiento de las tareas académicas asignadas, adicionales a las de contacto, presencial o en línea) y las horas dirigidas de tutoría (HD), para el logro de los aprendizajes esperados.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros.

Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Alles, M. (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos* Buenos Aires: Ed. Granica.
- Bader, G, Bloom, A, Chang, R. (1999). *La medición del desempeño de un Equipo* Buenos Aires: .Ed. Granica
- Levy Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias*. Barcelona: Ed. Gestión 2000 S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del Talento Humano* Bogotá: Ed, Mc Graw Hill.
- Mc Clelland D. (1999). *Motivator* – Cambridge: University Press.

Sistematizado por: Germán F. Vega / Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva