



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

SILABO

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

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1.1. Departamento Académico | : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. |
| 1.2. Semestre Académico | : 2022 –II |
| 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 | : Soto Cotito, Martín |

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 y su importancia. 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. Establece la relación entre la estrategia del negocio y la evaluación de desempeño. 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada Taller	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: La evaluación del desempeño como estrategia de negocio. 	Sesión en línea 2 Actividad aplicativa 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 Actividad aplicativa 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 Actividad aplicativa 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 Actividad aplicativa 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 Actividad aplicativa 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. Reflexiona los valores institucionales de la USMP 	Sesión en línea 12 Actividad aplicativa Taller sobre dilema ético	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 Actividad aplicativa 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 Actividad aplicativa 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 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 Actividad aplicativa Recensión de video Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA. 	Sesión en línea 21 Conferencias y seminarios de discusión Reporte	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Conferencias y seminarios de discusión 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 al levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 24 Actividad aplicativa 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. 	Sesión en línea 26 Actividad aplicativa 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 lecturaForo 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 Actividad aplicativa Recensión de video Retroalimentación	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe. de análisis de un plan de evaluación del desempeño por competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe. 	Sesión en línea 29 Presentaciones efectivas Realimentación	3 HT	2
			Sesión en línea 30 Presentaciones efectivas Realimentación	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. 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

- 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: Soto Cotito, Manuel / Hugo Villar Lavalle / Javier Ramírez Corzo

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva