FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 13014707042
8. Ciclo	: Séptimo
9. Créditos	: 4
10. **Horas semanales totales**	**: 7**
Horas lectivas de teoría	: 3
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	**: 5**
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	**: 2**
11. Requisito	: Bienestar y Clima Laboral
12. Docente	: Soto Cotito, Martín Iván.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito aplicar un sistema de evaluación del desempeño en donde los indicadores se encuentran alineados a los objetivos de la organización.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Diagnóstico situacional del desempeño del talento y su alineamiento a las prioridades de la organización empresarial. 2. Diseño de programas de evaluación del desempeño de RRHH. 3. Estrategias, técnicas e instrumentos de gestión de la evaluación del desempeño. 4. Retroalimentación al trabajador y elaboración de planes de mejora del desempeño.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe de análisis del proceso de evaluación del desempeño en una organización.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Desarrollo del talento
Promueve el conocimiento del talento propio y de los demás, a través de la generación de nuevas capacidades que motiven el desarrollo personal y laboral.

3.2. Componentes

Capacidades

- Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.
- Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.
- Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones.
- Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Búsqueda de la verdad
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO Y SU ALINEAMIENTO A LAS PRIORIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIA								
CAPACIDAD: Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Evaluación del desempeño y su importancia. • Relación entre estrategia del negocio y la evaluación del desempeño.	• Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, contenidos; las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Dimensiona la evaluación del desempeño y su importancia para la gestión de las organizaciones.	Sesión N° 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	3	2	-		2
		• Establece la relación entre la estrategia del negocio y la evaluación de desempeño. • **Actividad 1**: Visiona el video: La evaluación del desempeño como estrategia de negocio.	Sesión N° 2 Actividad aplicativa Recensión de video					
2	• Aspectos claves de la evaluación del desempeño y clasificación de los métodos de evaluación.	• 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. • Taller: Elabora un esquema de llaves de clasificación de los métodos de evaluación	Sesión N° 3 Exposición dialogada Taller entre pares	3	2	-		2
		• Analiza el texto de lectura: Aspectos claves de la evaluación del desempeño. • **Actividad 2:** 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 N° 4 Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría					
3	• Métodos tradicionales y de las tendencias actuales para evaluar el desempeño. El modelo de evaluación por competencias.	• Formula criterios para evaluar el desempeño laboral. • Visiona el video: Tendencias en la evaluación del desempeño.	Sesión N° 5 Exposición dialogada Recensión de video	3	2	-		
		• **Actividad 3: Monitoreo I**: Entrega del plan de investigación del informe de análisis del proceso de evaluación del desempeño en una organización • Tutoría: Absuelve consultas, orienta y revisa avances del informe final	Sesión N° 6 Actividad aplicativa Tutoría Realimentación					
4	• Evaluación por objetivos y el análisis del rendimiento: Ventajas y desventajas.	• Elabora un cuadro de ventajas y desventajas de la evaluación por objetivos • Analiza el texto de lectura: La evaluación por objetivos. ¿En qué consiste?	Sesión N° 7 Exposición dialogada Recensión de lectura	3	2	-		2
		• **Actividad 4**: Desarrolla un caso sobre evaluación por objetivos • Visiona el video: Ventajas y desventajas de la evaluación por objetivos.	Sesión N° 8 Actividad aplicativa Estudio de caso Discusión					

UNIDAD 2 DISEÑO DE PROGRAMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE RRHH								
CAPACIDAD: Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Técnicas de evaluación del desempeño.	• Identifica y analiza las técnicas de evaluación del desempeño.	Sesión N° 9 Exposición dialogada	3	2	-		2
		• **Actividad 5**: Organiza y describe las técnicas de evaluación del desempeño utilizando un cuadro de doble entrada.	Sesión N° 10 Actividad aplicativa Demostración					
6	• Tipos de evaluación del desempeño y su utilidad para mejorar la gestión de la empresa.	• Reconoce y comprende la utilidad de los tipos de evaluación para mejorar la gestión de la empresa	Sesión N° 11 Exposición dialogada Recensión de video	3	2	-		2
		• **Actividad 6**: Dilema ético Indicadores de evaluación para beneficiar a personal que no tiene las competencias. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP	Sesión N° 12 Actividad aplicativa Taller sobre dilema ético					
7	• Proceso básico de evaluación del desempeño alineado al plan estratégico.	• Explica mediante un esquema cómo se alinea la evaluación del desempeño a las estrategias organizacionales. • Desarrolla un caso tipo: Indicadores de desempeño alineados a las estrategias organizacionales.	Sesión N° 13 Exposición dialogada Taller sobre caso	3	2	-		2
		• **Actividad 7:** Diseña las etapas del proceso de evaluación del desempeño con visión estratégica. • **Monitoreo II:** Presentación del reporte de recuperación y análisis de la información para la presentación del informe de análisis del proceso de evaluación del desempeño en una organización del informe	Sesión N° 14 Actividad aplicativa Reporte de estudio de caso Tutoría					
8	• Planificación integral de evaluación del desempeño.	• Formula cómo planificar integralmente la evaluación del desempeño. • Actividad 8: Analiza el texto de lectura Los beneficios de planificar integralmente la evaluación del desempeño y su impacto en la productividad individual y organizacional.	Sesión N° 15 Exposición dialogada Recensión de lectura Tutoría	3	2	-		2
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión N°16 Evaluación					

UNIDAD 3 ESTRATEGIAS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.								
CAPACIDAD: Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Sistema de Evaluación del desempeño por competencias. Análisis del comportamiento. La ponderación de frecuencias	• Comprende los sistemas de evaluación por competencias, análisis del comportamiento y la ponderación de frecuencias; mediante una recensión.	Sesión N° 7 Exposición dialogada Pregunta-respuesta	3	2	-	-	2
		• **Actividad 9:** Construyen argumentos sobre las ventajas de la evaluación del desempeño por competencias, respecto la evaluación tradicional.	Sesión N°18 Actividad aplicativa Taller					
10	• 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.	• Comprende la importancia de la 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 N°19 Exposición dialogada Recensión de lectura	3	2	-	-	2
		• **Actividad 10**: Describe el proceso de la evaluación de 360º. grados • Analiza un caso tipo: Tipos de reporte e informes de evaluación del desempeño.	Sesión N° 20 Actividad aplicativa Taller/reporte					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	• **Actividad 11**: Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	Sesión N°21 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes	3	2	-	-	2
			Sesión N° 22 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes					
12	• Estrategias de mejora del desempeño.	• Identifica y describe estrategias de mejora del desempeño en las organizaciones • Visiona el video: ¿Cómo alinear las estrategias organizacionales al desempeño?	Sesión N° 23 Exposición dialogada Recensión de video	3	2	-	-	2
		• **Monitoreo III:** Presenta un esquema de contenido de redacción y avance del informe final. • **Actividad 12**: En una matriz de correlación describen las siguientes técnicas para la mejora del desempeño: promoción de la comunicación, feeback, generar desafíos, educar con capacitaciones/ dar una compensación razonable, entre otras determinadas por el docente.	Sesión N° 24 Actividad aplicativa Realimentación					

UNIDAD 4 RETROALIMENTACIÓN AL TRABAJADOR Y ELABORACIÓN DE PLANES DE MEJORA DEL DESEMPEÑO.								
CAPACIDAD: Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• 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	• Comprende la importancia de identificar el potencial humano para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. • Visiona el video: Características que diferencian a los equipos líderes vs grupos de trabajo.	Sesión N° 25 Exposición dialogada Recensión de video	3	2	-	-	2
		• **Actividad 13**: Desarrolla un caso tipo sobre equipos líderes vs grupos de trabajo. • **Monitoreo IV:** Presenta el informe final de análisis del proceso de evaluación del desempeño en una organización, según las pautas establecidas.	Sesión N° 26 Actividad aplicativa Estudio de caso Presentaciones efectivas Realimentación docente					
14	• Proceso para gestionar un plan de recursos humanos orientado a la mejora del desempeño de los trabajadores en una organización.	• Comprende los pasos y estructura de un plan de mejora del desempeño de los trabajadores en una organización.	Sesión N° 27 Exposición dialogada Trabajo en pares	3	2	-	-	2
		• **Actividad 14**: Elabora una propuesta esquemática de plan de mejora del desempeño de los recursos humanos de una organización, a través de una plantilla alcanzada por el docente.	Sesión N° 28 Actividad aplicativa Trabajo en equipo Realimentación					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe. de análisis de un plan de evaluación del desempeño por competencias.	• **Actividad 15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe.	Sesión N°29 Presentaciones efectivas Realimentación	3	2	-	-	2
			Sesión N°30 Presentaciones efectivas Realimentación					
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión N°31 Evaluación	3	2	-	-	2
			Sesión N° 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. 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.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, 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 a l 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 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 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 x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta 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, Martín Iván / Javier Ramírez Corzo	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva