

Máster Oficial en DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

Denominación de la asignatura	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			
Código de la asignatura	UNIA	501695	UHU	1161908
Año académico	2019-20			
Módulo al que pertenece	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO (Módulo IV)			
Tipo de asignatura	Obligatoria			
ECTS	Teoría: 2 ECTS	Práctica: 0 ECTS	Total: 2 ECTS	
Período de impartición	Del 16 al 27 de marzo de 2020			
Horario	100% Virtual			
Web	UHU	http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&op=direccion		
	UNIA	https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas		
Idiomas en que se imparte	Castellano			
Profesorado	Nombre y Apellidos	e-mail	Teléfono	Créditos ECTS
	Yolanda Pelayo (Coord.) Dpto. Dirección de Empresas y Marketing Universidad de Huelva	pelayo@uhu.es	+34 959219551	0
	Yolanda Navarro Abal Dpto. Psicología Social, Evolutiva y de la Educación. Universidad de Huelva	yolanda.navarro@dpsi.uhu.es	+34 959219544	1
	Dr. José A. Climent Dpto. Psicología Social, Evolutiva y de la Educación. Universidad de Huelva	jose.climent@dpsi.uhu.es	+34 959219544	1
Horario de tutorías (Coord)	Martes de 12:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 Jueves de 16:00 a 18:00		Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva	
COMPETENCIAS				
Básicas y generales	<p>CG1: Capacidad para auto-organizarse, planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal.</p> <p>CG6: Capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones, así como, ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite un adecuado entendimiento entre las partes implicadas en la dirección y gestión de personas.</p> <p>CB7: Que los 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.</p> <p>CB8: Que los 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.</p>			
Transversales	CT2: Utilizar de manera avanzada las tecnologías de la información y la comunicación.			

	CT3: Gestionar la información y el conocimiento.
Específicas	CE4: Capacidad para comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la dirección y gestión de personas en las organizaciones. CE11: Capacidad para planificar e implantar un sistema de evaluación del desempeño y preparar y desarrollar entrevistas de evaluación.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Enseñar los fundamentos antropológicos, psicológicos y sociológicos de la persona que permiten comprender y valorar el comportamiento humano en las organizaciones.
- Ser capaz de optimizar los resultados de los diferentes equipos de la empresa utilizando herramientas como la evaluación, la política retributiva y la motivación de las personas.
- Ofrecer un marco conceptual y aplicado de las herramientas estratégicas de fidelización y compromiso de las personas con la organización.
- Capacitar al alumnado en la metodología de aplicación de políticas estratégicas de RR.HH. relacionadas con la motivación extrínseca e intrínseca para un desempeño excelente de los puestos de trabajo, concretamente, y la organización en su conjunto.

CONTENIDOS

1. La evaluación del desempeño: Concepto, importancia, objetivos y beneficios.
2. Sistemas de evaluación del desempeño: elementos comunes.
3. Estándares y Medición: El condicionante de la subjetividad.
4. La formación de los evaluadores.
5. Métodos de evaluación basados en el desempeño pasado.
6. Métodos de evaluación basados en el desempeño futuro.
7. La entrevista de evaluación.
8. Autoevaluaciones.
9. Información y comunicación al evaluado.
10. Evaluación 360° .

ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍAS DOCENTES

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		16 horas
F7	A distancia	7 horas	

- (F1): Actividades de lectura y estudio de materiales elaborados por expertos en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en pdf a través del Campus Virtual.
- (F3): Actividades de resolución de ejercicios y estudios de casos (individuales o en grupos)
- (F5): Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros
- (F7): Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.

La **metodología docente** que se va a utilizar en la asignatura sigue un modelo pedagógico flexible, sin horarios definidos y sin necesidad de presencia física en el aula, basado en la modalidad de *e-learning*, formación *on line* o teleformación. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memorización de contenidos, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que ya se posee. El proceso de estudio se verá reforzado con la aportación de un espacio para trabajar en grupo, donde los alumnos dispongan de un foro privado para realizar prácticas o trabajos y enviar sus propuestas al resto de compañeros. La comunicación entre los miembros es posible a través de herramientas síncronas (en tiempo real) y asíncronas (en espacio y tiempo diferente).

El docente adquiere el papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal. Además de fuente de conocimiento, es responsable de ir dinamizando y facilitando el aprendizaje de los estudiantes en función de sus propias necesidades, moderando debates, proporcionando pautas y recomendaciones a la hora de realizar las actividades y el proyecto final y animándoles a descubrir por sí mismos las posibilidades que le brinda el máster.

La formación se lleva a cabo a través del Campus Virtual de la Universidad Internacional de Andalucía (<http://www.campusvirtual.unia.es>). Un espacio totalmente interactivo en el cual están los contenidos del curso y materiales complementarios con los que adquirir conocimientos, autoevaluaciones y ejercicios con solucionarios y actividades individuales y grupales, cuya naturaleza variará dependiendo de las materias. Esto es, un entorno educativo flexible (permite adaptarse a las necesidades de alumnos y profesores), intuitivo (su interfaz es familiar y presenta una funcionalidad fácilmente reconocible) y amigable (fácil de manejar ya que ofrece una navegabilidad clara y homogénea en todas sus páginas), donde los alumnos aprenden, comparten experiencias y conocimientos con el resto de la comunidad virtual a través de las distintas herramientas de comunicación, contenidos, evaluación y estudio.

Se trata, por tanto, de un modelo de aprendizaje basado en varios **principios**:

- **Autoaprendizaje**: todos los materiales de la asignatura, así como las actividades prácticas, están diseñadas de modo que cada estudiante pueda avanzar a su propio ritmo y pueda ir comprobando, en todo momento, sus progresos. Es decir, aprender de forma individualizada y autónoma.
- **Trabajo colaborativo**: los estudiantes no sólo aprenden de forma aislada, sino que parte de los conocimientos se irán construyendo en grupo, gracias a la interacción de los estudiantes a través del campus virtual.
- **Apoyo tutorial**: el equipo docente irá guiando al grupo en dicho proceso de aprendizaje y realizando un seguimiento individual de la participación, esfuerzo y resultados de cada estudiante a lo largo del máster.

Las metodologías docentes seleccionadas para el estudio de esta asignatura se explican con detalle a continuación:

- **(D1)-Sesiones de Adobe Connect**: se trata de un sistema de videoconferencia que permite a varias personas comunicarse remotamente en tiempo real compartiendo información a través de una pizarra digital y otras utilidades como la compartición del escritorio. Además, cuenta con la posibilidad de grabar las sesiones, que posteriormente serán publicadas en el Campus Virtual para que los alumnos tengan acceso a ellas cuando deseen. Esta opción posibilita que todos los alumnos puedan acceder a la clase impartida en un horario distinto al que tuvo lugar la sesión. Tiene también varias herramientas que facilitan la interacción entre los participantes, por ejemplo, un chat integrado (de forma que se pueden ir haciendo comentarios o planteando cuestiones sin interferir en el diálogo, presentación... que se esté produciendo). Esta metodología docente es el equivalente a la clase magistral de la enseñanza presencial.
- **(D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle**: la actividad Chat permite a los participantes tener una discusión en formato texto de manera sincrónica en tiempo real. El Chat puede ser una actividad puntual o puede repetirse a la misma hora cada día o cada semana. Las sesiones de Chat se guardan y pueden hacerse públicas para que todos las vean o limitadas a los usuarios con permiso para ver los registros de sesiones del chat. Esta metodología docente es el equivalente a los debates

en la clase presencial dirigidos por el profesor.

- **(D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros:** se trata de una herramienta que permite a los participantes tener discusiones asincrónicas, es decir discusiones que tienen lugar durante un período prolongado de tiempo. Hay varios tipos de foros para elegir, como el foro estándar donde cualquier persona puede iniciar una nueva discusión en cualquier momento, un foro en el que cada alumno puede iniciar una única discusión, o un foro de pregunta y respuesta en el que los estudiantes primero deben participar antes de poder ver los mensajes de otros estudiantes. El profesor puede permitir que se adjunten archivos a las aportaciones al foro. Las imágenes adjuntas se muestran en el mensaje en el foro. Los participantes pueden suscribirse a un foro para recibir notificaciones cuando hay nuevos mensajes en el foro. El profesor puede establecer el modo de suscripción, opcional, forzado o automático, o prohibir completamente la suscripción. Si es necesario, los estudiantes pueden ser bloqueados a la hora de publicar más de un número determinado de mensajes en un determinado período de tiempo; esta medida puede evitar que determinadas personas dominen las discusiones. Los foros tienen muchos usos, como por ejemplo:
 - un espacio social para que los estudiantes se conozcan;
 - para los avisos de la asignatura (usando un foro de noticias con suscripción forzada);
 - para discutir el contenido de la asignatura o materiales de lectura;
 - para continuar en línea una cuestión planteada previamente en una sesión presencial o virtual a través de *Adobe Connect*;
 - un centro de ayuda donde los tutores y los estudiantes pueden dar consejos;
 - un área de soporte uno-a-uno para comunicaciones entre alumno y profesor usando un foro con grupos separados (tutorías virtuales grupales) y con un estudiante por grupo (tutorías virtuales individualizadas); y
 - para actividades complementarias, como una "lluvia de ideas" donde los estudiantes puedan reflexionar y proponer ideas.

Esta metodología docente es el equivalente a la resolución y puesta en común de ejercicios y casos prácticos en la clase presencial bajo la supervisión del profesor, así como la resolución de dudas e indicación de pautas para el estudio por parte del profesor.

- **(D4)-Tutorías telefónicas:** al menos dos o tres días a la semana, durante dos horas, los alumnos pueden consultar a los profesores las dudas acerca de la materia estudiada, así como recibir recomendaciones sobre cómo abordar el estudio de las unidades didácticas de un modo más eficaz.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

En la evaluación se utilizarán la **evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final**. La primera, con el objetivo de determinar el grado de adquisición de los aprendizajes y retroalimentar a docentes y alumnos sobre el nivel de consecución de los objetivos durante la aplicación de la planificación docente de la asignatura. La segunda, al final del proceso, con el fin de certificar la consecución del nivel requerido para acreditar los ECTS correspondientes y completar la calificación de la asignatura.

La evaluación formativa continua se desarrollará a lo largo del curso, al concluir el periodo de docencia de la asignatura, los alumnos serán evaluados en conjunto con pruebas al efecto que determinen el nivel de integración, adquisición y aplicación de los conocimientos y destrezas. Los ejercicios tendrán que ser superados con una nota mínima.

El estudio de la asignatura comportará la realización de una serie de actividades formativas detalladas en la ficha de la asignatura (ver apartado correspondiente a actividades formativas). Dichas actividades permitirán obtener una calificación que determinará la superación o no de cada asignatura por parte del estudiante (evaluación sumativa final).

Los sistemas de evaluación que se aplicarán en la asignatura se detallan a continuación:

- **(V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual:** cada tutor tiene acceso

al tiempo de conexión y lugares de visita (*Ponderación mínima y máxima: 0%-10%*).

- **(V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (Adobe Connect), chats y foros del Campus Virtual:** discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios (*Ponderación mínima y máxima: 0%-10%*).
- **(V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales:** que serán evaluados de 0 a 10. Cada tutor se reserva la posibilidad de plantear un tiempo de recuperación para las actividades valoradas por debajo de 5 (*Ponderación mínima y máxima: 25%-75%*).
- **(V4)-Cuestionarios de autoevaluación:** que el alumno deberá realizar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática (*Ponderación mínima y máxima: 0%-15%*).
- **(V5)-Examen final presencial (*Ponderación mínima y máxima: 25%-25%*):** con el fin de comprobar la identidad del alumno, es obligatoria la asistencia al mismo. Se ofertarán dos fechas del examen, una al finalizar la docencia virtual del Módulo I y otra durante la celebración de los talleres presenciales. El alumno deberá elegir una de las dos fechas publicadas. Para superar la asignatura es necesario aprobar (obtener 5 puntos sobre 10) el examen final presencial. El examen constará de preguntas teóricas, tipo test y/o de desarrollo, y/o prácticas sobre conceptos estudiados en el temario de la asignatura.

Aquellos alumnos que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria (I) de junio, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una **prueba final presencial** de la asignatura que se celebrará en el mes de septiembre (el calendario de exámenes se publicará en el campus virtual a comienzos del curso) a modo de convocatoria (II) o de recuperación de curso. Esta prueba final incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la asignatura.

Para la convocatoria (III) o de recuperación en curso posterior los alumnos realizarán una **prueba final presencial** de la asignatura entre la última semana de noviembre y la primera de diciembre (el alumno deberá solicitar dicha convocatoria a la dirección del máster) que incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la asignatura.

A efectos de expediente las calificaciones serán:

- Aprobado: de 5 a 6,9
- Notable: de 7 a 8,9
- Sobresaliente: de 9 a 10.

Los alumnos con sobresaliente podrán optar a Matrícula de Honor mediante la realización de un trabajo a determinar por los profesores de la asignatura y que deberá estar concluido y entregado un día antes de la fecha marcada por las universidades (UHU y UNIA) para el cierre de las actas de la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA

MANUALES BÁSICOS:

Rodríguez- Fernández, A., Zarco, V., Mañas, M.A., Rodríguez & Delgado-Padua, A. (2008) Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Edit. Pirámide-Psicología.

BIBLIOGRAFÍA:

- Antón, P. (2005): Informe de Análisis de Puestos. Vitoria: Dirección de Función Pública. Gobierno Vasco.

- Bernardin, H.J. & Beatty, R. (1984). *Performance Appraisal: Assessing human behavior at work*. Boston: Kent-PWS.
- Blanz, F. & Ghiselli, E.E. (1972). The mixed standard scale: A new rating system. *Personnel Psychology*, 25, 185-199.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9, Numbers 1/2. (pp. 52-69)
- Campbell, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by means of the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687-731). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Cascio, W.F. (1991). *Applied psychology in personnel management* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gruys, M.L. & Sackett, P.R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*. Vol. 11, number 1.
- Guion, R. (1997). Criterion Measurement and the Criterion Dilemma. En N. Anderson y P. Herriot (Eds.) *International Handbook of Selection and Assessment*. Cap. 13 (pp.267-286). Londres: John Wiley & Sons.
- Hoyt, W.T. & Kerns, M.D. (1999). Magnitude and moderators of bias in observer ratings: A meta analysis. *Psychological Methods*, 4, 403-424.
- Hoyt, W.T. (2000). Rater bias in psychological research: When is it a problema and what can we do about it? *Psychological Methods*, 5, 64-86.
- Hunter, J.E. & Schmidt, F.L. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting for error and bias in research findings*. Newbury Park, CA: Sage.
- López Bastera, J. (2005). *Errores comunes en la Evaluación de Desempeño*. Vitoria: Dirección de Función Pública. Gobierno Vasco.
- Miller, R.L., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (1999) Personality and organizacional health: The role of conscientiousness. *Work and Stress*, 13, 7-19
- Murphy, K. R. (1989) Dimensions of job performance. In R. Dillon & J. Pelligrino (Eds.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (pp. 218-247). New York: Praeger.
- Quijano, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación y rendimiento: Resultados y desempeños*. Barcelona: PPU.
- Schmidt, F.L., Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (2000). Reliability is not validity and validity is not reliability. *Personnel Psychology*, 53, 901-912.
- Smith, P.C. & Kendall, L.M. (1963). Retranslation of expectation. *Journal of Applied Psychology*, 47, 149-155.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (1987). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. (3rd.ed.) College Park, MD: Author.
- Society for Industrial and Organizational Psychology, Inc. (2004). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. (Four Edition).
- Toops, H.A. (1944). The criterion. *Educational and Psychological Measurement*, 4, 271-297-
- Viswesvaran, C. (2001) Assessment of individual Job Performance: A review of the Past Century and a Look Ahead. In Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil & Chockalingam Viswesvaran, Editors. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol.1: Personnel Psychology. Chapter 6, pp: 110-126. SAGE.
- Viswesvaran, C., Ones, D.S., Schmidt, F.L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81, 557-574
- Wherry, R.J. (1957). The past and future of criterion evaluation. *Personnel Psychology*, 10, 1-5.