

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CLAVE	
TOTAL DE CRÉDITOS	6 CRÉDITOS
DOCENTE RESPONSABLE	
DATOS DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	
TELÉFONO	

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el cuarto semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que busca empoderar al Profesional técnico, en las competencias fundamentales como son las competencias, técnicas, metodológicas, sociales y participativas.

El desarrollo de este programa se justifica en la necesidad que existe para el profesional que es formado y desarrolla sus funciones técnicas, no sólo el conocer las conceptualizaciones, sino se debe buscar en el/la alumno/a el desarrollo actitudinal, especialmente en el Área de Recursos Humanos.

Hoy en día, las empresas u organizaciones, sean estas públicas o privadas, se encuentran en un entorno cambiante y exigente. Estos cambios no sólo se producen en el entorno del sistema, sino también se produce al interior de éste, por lo que la asignatura debe proyectarse a la toma de contenidos, tanto tradicionales como así mismo conocer y analizar los nuevos métodos que llevan todos los factores del RR.HH.

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

APLICA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS, INTERPRETANDO RESULTADOS Y GENERANDO ACCIONES DE RETROALIMENTACIÓN

N°	SUB UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Examina las metodologías utilizadas en la evaluación de desempeño del Recurso Humanos en las organizaciones.
2	Analiza los elementos intervinientes en los procesos de evaluación de desempeño, considerando, el tipo de juicio empleado.

3	Emplea técnicas utilizadas en el proceso de evaluación del desempeño del recurso humano en las organizaciones.
---	--

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	SABER	RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE	MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS
Examina las metodologías utilizadas en la evaluación de desempeño del Recurso Humanos en las organizaciones.	Describe los componentes de las metodologías tradicionales y las actualmente utilizadas en los procesos de evaluación del desempeño.	Introducción a la evaluación del desempeño. Los elementos de la evaluación. Metodología tradición en la evaluación de desempeño. Metodologías actualmente utilizadas en la evaluación de desempeño.	Compara los fases, resultados y etapa de retroalimentación propias de las metodologías tradicionales y las actualmente utilizadas en los procesos de evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual. • Lecturas
Analiza los elementos intervinientes en los procesos de evaluación de desempeño, considerando, el tipo de juicio empleado.	Conecte los elementos intervinientes y su posición en los procesos de evaluación del desempeño	Factores medibles. Comisión evaluadora. Tipos de juicios.	Asocia los componentes y factores involucrado en la evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual. • Lecturas
Emplea técnicas utilizadas en el proceso de evaluación del desempeño del recurso humano en las organizaciones.	Contraste el propósito, fases y operatividad de las técnicas utilizadas en el proceso de evaluación del desempeño del recurso humano en las organizaciones.	Técnicas en el proceso de evaluación de desempeño. Técnicas de elección forzada. Técnica de comparación por pares. Gestión de resultados.	Diferencie los resultados obtenidos y la fase de retroalimentación en las distintas técnicas para la evaluación del desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma virtual. • Lecturas

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar

de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

E Rechazado	D Deficiente	C Estándar	B Modal	A Destacado
1,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5,0-5,9	6,0-7,0
No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia.	Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia.	Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia.	Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable.	Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado.

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Autoevaluación: Que se refiere a la auto percepción que cada estudiante tiene de su propio aprendizaje, desempeño y nivel de logro. Es muy importante lograr que estos estudiantes sean más autónomos y autocríticos para poder alcanzar adecuados modelos formativos que los proyecten como mejores profesionales.

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Portafolio de Evidencia: El portafolio es un instrumento que permite la compilación de todos los trabajos realizados por los estudiantes durante un curso o disciplina. En el pueden ser agrupados datos de vistas técnicas, resúmenes de textos, proyectos, informes, anotaciones diversas. El portafolio incluye, también, las pruebas y las autoevaluaciones de los alumnos.
- Mapas Conceptuales: Los mapas conceptuales son recursos esquemáticos para representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.

- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS	ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.		
	SABER CONOCER	SABER HACER	SABER SER
Mapas conceptuales	Identifica conceptos, organizándolos y jerarquizándolos.	Desarrolla una presentación digital.	Cuida la coherencia interna de los elementos del marco teórico y metodológico derivados de la tarea.
Estudios de casos	Reconoce e identifica las causas y efectos de un diagnóstico claro.	Encauza el trabajo y organiza su desarrollo.	Plantea soluciones junto a otros evalúa con el grupo.
Rol Playing	Comunica conceptos e ideas que generan la participación entre estudiantes con un propósito común.	Desarrolla ejercicios de roles y levanta registro de su contenido.	Motiva la participación con otros respetando los aportes y puntos de vista.
Aprendizaje basado en resolución de problemas.	Establece los pasos del análisis para enfrentar un problema.	Evalúa las fases o etapas para resolver el problema.	Trabaja en equipo para resolver problemas reales.

CALENDARIZACIÓN

FECHA	TEMA O CONTENIDO	BIBLIOGRAFÍA
Semana 1	Presentación de programa formativo: <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. • Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i> . México: Pearson.

	<p>Introducción sobre la Evaluación de Desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y relevancia para el desempeño laboral. 	
Semana 2	<p>Los elementos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • evaluar • medir • gestionar. <p>Metodología tradicional de evaluación de desempeño: técnicas, impacto en el RR.HH. y la empresa u organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ventajas y desventajas de la Metodología tradicional. • Trabajo grupal: análisis de caso, relacionado con la aplicabilidad de una metodología tradicional en el proceso de evaluación de desempeño: Evaluar el impacto en el RR.HH. 	<p>Chiavenato, Idalberto (2011). Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>
Semana 3	<p>Las metodologías actualmente utilizadas en la Evaluación de Desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación 360º, 180º y 90º. • Técnicas para el desarrollo de la Evaluación de desempeño. • Actores involucrados en la Evaluación de Desempeño. • Análisis de las ventajas y desventajas de la Metodología utilizadas actualmente en la Evaluación de Desempeño. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>
Semana 4	Taller grupal: análisis crítico de evaluaciones de desempeño, bajo metodología tradicional versus metodología utilizadas actualmente.	
Semana 5	EVALUACIÓN INTEGRAL I	
Semana 6	<p>Factores medibles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección e identificación de indicadores a medir. • La descripción de puesto: herramienta base para la evaluación de desempeño. • Elaboración de Manual de Procedimiento de Evaluación de Desempeño. • Elaboración y consolidación de planilla de resultados. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>

Semana 7	<p>Comisión evaluadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos • Competencias • La comunicación: como herramienta eficaz en el proceso de Evaluación de desempeño. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>
Semana 8	<p>Tipos de juicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La objetividad • La subjetividad • Los errores más comunes en la evaluación de desempeño 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>
Semana 9	Taller grupal: Estudio de casos sobre la aplicabilidad de la evaluación del desempeño, respondiendo a distintos tipos de juicios y la detección de errores en la evaluación.	
Semana 10	EVALUACIÓN INTEGRAL II	
Semana 11	<p>Técnicas en el proceso de evaluación de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica de escala gráfica. • Objetivo • Ventajas y desventajas • Ejercicios de aplicabilidad y ejemplificación. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>
Semana 12	<p>Técnica de elección forzada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Ventajas y desventajas • Ejercicios de aplicabilidad y ejemplificación. 	<p>Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i>. México: McGraw-Hill.</p> <p>Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. México: Pearson.</p>

Semana 13	Técnica de comparación por pares: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo • Ventajas y desventajas • Ejercicios de aplicabilidad y ejemplificación. 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i> . México: Pearson.
Semana 14	Gestión de resultados a partir de la Evaluación de Desempeño. <ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la evaluación del desempeño en el comportamiento humano y sus implicaciones en las organizaciones. • La retroalimentación como parte fundamental del proceso. • La toma de decisiones a partir de los resultados obtenidos. 	Chiavenato, I. (2011). <i>Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones</i> . México: McGraw-Hill. Gómez Mejías, Luis R. (2016); <i>Gestión de Recursos Humanos</i> . México: Pearson.
Semana 15	Taller grupal: aplicar en un proceso de evaluación de desempeño, las distintas técnicas: escala gráfica, forzada y comparación de pares.	
Semana 16	EVALUACIÓN INTEGRAL III	
Semana 17	Pruebas recuperativas	
Semana 18	Examen	

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	HORAS PRESENCIALES	HORAS PLATAFORMA	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
Examina las metodologías utilizadas en la	15	13	16

evaluación de desempeño del Recurso Humanos en las organizaciones.			
Analiza los elementos intervinientes en los procesos de evaluación de desempeño, considerando, el tipo de juicio empleado.	16	16	20
Emplea técnicas utilizadas en el proceso de evaluación del desempeño del recurso humano en las organizaciones.	23	20	23
TOTAL	54	49	59