Escuela de Doctorado
y Estudios de Posgrado
Universidad de La Laguna

Escuela de Doctorado y Estudios de Posgrado

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA (ESCENARIO 0):

Diseño e implantación de sistemas de evaluación del desempeño
(2021 - 2022)

1. Datos descriptivos de la asignatura

Asignatura: Diseño e implantación de sistemas de evaluación del desempeño	Código: 315731202

- Centro: **Escuela de Doctorado y Estudios de Postgrado**
- Lugar de impartición: **Facultad de Psicología y Logopedia**
- Titulación: **Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos**
- Plan de Estudios: **2014 (Publicado en 2014-02-14)**
- Rama de conocimiento: **Ciencias Sociales y Jurídicas**
- Itinerario / Intensificación:
- Departamento/s:
  Psicología Cognitiva, Social y Organizacional
- Área/s de conocimiento:
  Psicología Social
- Curso: **1**
- Carácter: **Obligatoria**
- Duración: **Segundo cuatrimestre**
- Créditos ECTS: **3,0**
- Modalidad de impartición: **Presencial**
- Horario: **Enlace al horario**
- Dirección web de la asignatura: **http://www.campusvirtual.ull.es**
- Idioma: **Castellano**

2. Requisitos para cursar la asignatura

Ninguno

3. Profesorado que imparte la asignatura

Profesor/a Coordinador/a: MARIA ROSA ISLA DIAZ

- Grupo: **1, PA101**

General
- Nombre: **MARIA ROSA**
- Apellido: **ISLA DIAZ**
- Departamento: **Psicología Cognitiva, Social y Organizacional**
- Área de conocimiento: **Psicología Social**

Contacto
- Teléfono 1: **922317496**
- Teléfono 2: **922317496**
- Correo electrónico: **risladia@ull.es**
- Correo alternativo: **risladia@ull.es**
- Web: **http://www.campusvirtual.ull.es**

Tutorías primer cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Martes	10:30	13:30	Facultad de Psicología y Logopedia - Edificio departamental - GU.1D	A2-20
Todo el cuatrimestre		Miércoles	10:30	13:30	Facultad de Psicología y Logopedia - Edificio departamental - GU.1D	A2-20

Observaciones: Las tutorías pasarán a ser on line, a través de google-meet, en el caso de que la ULL se encuentre en el escenario de presencialidad adaptada (escenario 1)

Tutorías segundo cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Martes	10:30	12:30	Facultad de Psicología y Logopedia - Edificio departamental - GU.1D	A2-20
Todo el cuatrimestre		Martes	17:00	18:00	Facultad de Psicología y Logopedia - Edificio departamental - GU.1D	A2-20
Todo el cuatrimestre		Miércoles	10:30	13:30	Facultad de Psicología y Logopedia - Edificio departamental - GU.1D	A2-20

Observaciones: Las tutorías pasarán a ser on line, a través de google-meet, en el caso de que la ULL se encuentre en el escenario de presencialidad adaptada (escenario 1)

Profesor/a: **LUIS FERNANDO DIAZ VILELA**

- Grupo: **1, PA101**

General
- Nombre: **LUIS FERNANDO**
- Apellido: **DIAZ VILELA**
- Departamento: **Psicología Cognitiva, Social y Organizacional**
- Área de conocimiento: **Psicología Social**

Contacto
- Teléfono 1: **922317497**
- Teléfono 2:
- Correo electrónico: **ldiazvi@ull.es**
- Correo alternativo: **ldiazvi@ull.edu.es**
- Web: **http://www.campusvirtual.ull.es**

Tutorías primer cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Todo el cuatrimestre		Miércoles	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22

Observaciones: La atención del alumnado en tutoría debe solicitarse previamente al profesor por correo electrónico. Si se diera el escenario 1, las tutorías serán telemáticas previa petición por correo electrónico.

Tutorías segundo cuatrimestre:

Desde	Hasta	Día	Hora inicial	Hora final	Localización	Despacho
Todo el cuatrimestre		Lunes	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22
Todo el cuatrimestre		Miércoles	09:30	12:30	Aulario de Guajara - GU.1E	A2-22

Observaciones: La atención del alumnado en tutoría debe solicitarse previamente al profesor por correo electrónico. Si se diera el escenario 1, las tutorías serán telemáticas previa petición por correo electrónico.

4. Contextualización de la asignatura en el plan de estudio

Bloque formativo al que pertenece la asignatura: **Básico**
Perfil profesional: **Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos**

5. Competencias

Competencias Generales

CG1 - Realizar intervenciones en el ámbito de los Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial, atendiendo a las directricesdeontológicas profesionales, respetando la diversidad, la multiculturalidad y la igualdad entre las personas.
CG2 - Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos relacionados con el ámbito del Desarrollo, Gestión y/o Dirección de recursos humanos.
CG4 - Gestionar recursos y el trabajo en equipo.
CG5 - Desarrollar las habilidades y los métodos de investigación aplicados en el campo de actuación de la dirección y el desarrollo estratégico de recursos humanos.
CG8 - Aplicar la metodología científica con rigurosidad al Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos.
CG9 - Desarrollar investigaciones de carácter psicosocial y aplicado necesarias en el Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos.
CG10 - Formular y desarrollar actuaciones en el desarrollo de las personas en las organizaciones.

Competencias Básicas

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
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.
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir deuna información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias Específicas

CE1 - Gestionar herramientas de planificación estratégica adecuadas a cada contexto de toma de decisiones.
CE4 - Dinamizar grupos y equipos de trabajo.
CE9 - Analizar el proceso de la toma de decisiones respecto a las políticas de recursos humanos.
CE11 - Aplicar estrategias y técnicas psicosociales para la promoción de la salud y la calidad de vida en el ámbito laboral.
CE12 - Comprender el contexto externo e interno de las organizaciones, y ser capaz de analizarlos, evaluarlos e interpretarlos.
CE17 - Desarrollar intervenciones en el ámbito de los Recursos Humanos.
CE18 - Desarrollar estrategias que fomenten la participación de los destinatarios de los planes y proyectos de aplicación en RecursosHumanos.
CE19 - Comprender la relación entre procesos psicosociales y la dinámica de las relaciones laborales, y ser capaz de

diseñar suintervención teniendo en cuenta dicha relación.

6. Contenidos de la asignatura

Contenidos teóricos y prácticos de la asignatura

- Profesor/a: AMBOS PROFESORES
1. DESEMPEÑO LABORAL: DEFINICIONES Y MODELOS
2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
3. BENEFICIOS QUE GENERA UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
4. DESVENTAJAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
5. CÓMO MEJORAR LA EFICIENCIA DE UN PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
6. ¿QUIÉN DEBE EVALUAR EL DESEMPEÑO?
7. REQUISITOS PREVIOS AL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
a. Condiciones que debe tener una organización para la implementación
b. El análisis organizacional
c. El análisis y descripción de puestos
8. DISEÑO DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
a. El establecimiento de estándares de desempeño
b. El desarrollo y aplicación de criterios de medida de desempeño
9. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
a. Técnicas de comparación
b. Técnicas escalares

Actividades a desarrollar en otro idioma

Lectura de los artículos en inglés incluidos en la Bibliografía. El alumnado habrá de leerlos y trabajarlos para elaborar la introducción teórica del Programa de Evaluación del Desempeño que deben diseñar como objeto de evaluación de la asignatura.

7. Metodología y volumen de trabajo del estudiante

Descripción

El alumnado adquirirá los contenidos básicos de la asignatura a través de clases magistrales y prácticas, en las que tendrá un papel activo. Asimismo, se realizarán trabajos prácticos tanto en el aula como en un entorno laboral real, así como tutorías individuales y/o grupales, que tendrán como objetivo la adquisición de las destrezas requeridas para el desarrollo del proyecto de evaluación del desempeño que han de diseñar como objeto de evaluación de la asignatura. Una parte del trabajo autónomo del alumnado desarrollará a través del aula virtual de la asignatura

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Actividades formativas	Horas presenciales	Horas de trabajo autónomo	Total horas	Relación con competencias
Realización de seminarios u otras actividades complementarias	12,00	12,00	24,0	[CE9], [CB10], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6]
Asistencia a tutorías	4,00	8,00	12,0	[CE17], [CE11], [CB10], [CB9], [CB8], [CG5], [CG4]
Realización de informe. memoria o portafolio de prácticas	12,00	24,00	36,0	[CE19], [CE18], [CE17], [CE12], [CE11], [CE4], [CE1], [CB10], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG5], [CG4], [CG2], [CG1]
Realización de poster	2,00	1,00	3,0	[CE19], [CE18], [CE17], [CE12], [CE11], [CE4], [CE1], [CB10], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG5], [CG4], [CG2], [CG1]
Total horas	30,00	45,00	75,00	
		Total ECTS	3,00	

8. Bibliografía / Recursos

Bibliografía Básica

Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance. The meaning for personnel selection. Human Performance, 10, 99-109.
Campbell, J. P. (1990). Modelling the performance prediction problem in Industrial and Organizational Psychology. En M. Dunnette, & L.
Díaz de Quijano, S. (1997). Sistemas efectivos de evaluacion del rendimiento. Resultados y desempeños.
Montague, N. (2007). The performance appraisal: A powerful management tool. Management Quarterly, Summer, 40-53.
Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2005). Job performance: Assessment issues in personnel selection. En A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuijl,

Bibliografía Complementaria

Díaz Vilela, Delgado Rodríguez, Isla Díaz, Díaz Cabrera, Hernández Fernaud, Rosales Sánchez (2015). Relationships between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any?

Plos One:
10(10): e0139898. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898. (
https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0139898
)

Diaz Vilela, L., Diaz Cabrera, D., Isla Diaz, R., Hernández Fernaud, E., & Rosales Sánchez, C. (2012). Adaptación al español de la escala de desempeño cívico de Coleman y Borman (2000) y análisis de la estructura empírica del constructo. Revista de Psicologia del Trabajo y las Organizaciones, 28(3), 135-149.
Díaz de Quijano, S. (2006). Dirección de RRHH y consultoría en las organizaciones. El ASH (Auditoría del Sistema Humano). Barcelona: Icaria.
Hough, Handbook of Industrial and Organizational Psychology (págs. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
Rikleen, L. S. (June de 2007). Simple strategies to improve your midyear performance appraisals. Law Office Management & Administration Report , 4-5.
Salgado, J.F. y Cabal, A. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27 (2): 75-91.
Schraeder, M., Becton, J. B., & Portis, R. (Spring de 2007). A critical examination of performance appraisals. An organization's friend or foe? The Journal for Quality & Participation.
Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. Journal of Applied Psychology , 81 (5), 557-574

Otros Recursos

O’NET on line. Recuperado el 2 de junio de 2015, de http://www.onetonline.org/

9. Sistema de evaluación y calificación

Descripción

La asignatura podrá superarse mediante el sistema de evaluación continua o evaluación única.

Para optar a la evaluación continua, el/la estudiante habrá de asistir al 80% de las sesiones presenciales En esta modalidad, hasta un 75% de la nota final de la asignatura se obtendrá mediante la realización y presentación de un protocolo de evaluación del desempeño, que los alumnos tendrán que elaborar y aplicar a un equipo de trabajo en un contexto laboral La participación en el resto de las actividades realizadas, tanto en clase como en el aula virtual, supondrá el 25% restante de la nota de la asignatura.

De no alcanzarse el mínimo establecido de asistencia, habrán de presentarse a la evaluación única, consistente en un examen de la materia que tendrá lugar en las convocatorias oficiales

Estrategia Evaluativa

Tipo de prueba	Competencias	Criterios	Ponderación

Pruebas objetivas	[CE19], [CE18], [CE17], [CE12], [CE11], [CE9], [CE4], [CE1], [CB10], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG10], [CG9], [CG8], [CG5], [CG4], [CG2], [CG1]	Utilización de la documentación aportada al aula virtual, incluida la bilbliografía en inglés. Participación en las tareas virtuales así como en la resolución de casos y elaboración de escalas en el aula.	25,00 %
Trabajos y proyectos	[CE19], [CE18], [CE17], [CE12], [CE11], [CE4], [CE1], [CB10], [CB9], [CB8], [CB7], [CB6], [CG9], [CG8], [CG4], [CG1]	Criterios de evaluación relacionados con los conocimientos adquiridos en la asignatura, calidad de la redacción y presentación pública de los informes finales, análisis de datos y presentación de los resultados, y grado de elaboración del sistema de evaluación del desempeño propuesto.	75,00 %

10. Resultados de Aprendizaje

El alumnado profundizará en las técnicas de evaluación del desempeño de personal así como en la interpretación de los resultados y en las estrategias de intervención. Específicamente, desarrollará destrezas que le permitirán diseñar e implementar acciones dirigidas a la evaluación del desempeño en contextos organizacionales.

11. Cronograma / calendario de la asignatura

Descripción

Durante las clases magistrales, el profesorado expondrá las líneas generales de cada tema. Las actividades virtuales programadas tendrán como finalidad consolidar los contenidos teóricos y prácticos y serán consideradas en la evaluación. Las prácticas en grupo permitirán al alumnado adquirir destrezas con las técnicas de evaluación del desempeño, así como las relacionadas con el diseño e implementación de estrategias dirigidas a la optimización del trabajo en contextos organizacionales. Las tutorías individuales y/o grupales tendrán como objetivo la adquisición de las destrezas requeridas para el desarrollo del proyecto de evaluación del desempeño que han de diseñar como objeto de evaluación de la asignatura.
Este cronograma es orientativo y puede sufrir modificaciones según las necesidades de organización docente.

Segundo cuatrimestre					
Semana	**Temas**	**Actividades de enseñanza aprendizaje**	**Horas de trabajo presencial**	**Horas de trabajo autónomo**	**Total**
Semana 1:	1	Presentación de la asignatura, criterios y recursos de evaluación. Clase magistral	2.00	1.00	3.00
Semana 2:	2	Clase magistral	2.00	1.00	3.00

Semana 3:	3	Clase magistral	2.00	1.00	3.00
Semana 4:	4	Clase magistral	2.00	1.00	3.00
Semana 5:	5	Clase magistral	2.00	1.00	3.00
Semana 6:	6	Clase magistral	2.00	1.00	3.00
Semana 7:	1-6	Elaboración y entrega del Marco teórico del informe. Clase magistral y trabajo práctico	1.00	2.00	3.00
Semana 8:	7	Clase magistral y trabajo práctico (Tarea: Diseño del proyecto).	2.00	6.00	8.00
Semana 9:	7	Clase magistral y Actividad virtual (Tarea: elaboración de instrumentos de evaluación)	2.00	5.00	7.00
Semana 10:	8	Clase magistral y tutoría en grupo pequeño	2.00	1.00	3.00
Semana 11:	8	Clase magistral y trabajo práctico (Tarea: Elaboración de instrumentos y recogida/análisis de datos)	2.00	5.00	7.00
Semana 12:	8	Clase magistral y trabajo práctico (Tarea: elaboración de instrumentos y recogida/análisis de datos).	2.00	3.00	5.00
Semana 13:	9	Clase magistral y trabajo práctico (Tarea: elaboración de instrumentos y recogida/análisis de datos).	2.00	4.00	6.00
Semana 14:	9	Clase magistral. Elaboración del informe final	2.00	5.00	7.00
Semana 15:	9	Entrega y presentación del informe final de evaluación	2.00	5.00	7.00
Semana 16 a 18:	Evaluación	Evaluación y trabajo autónomo del alumno para la preparación de la evaluación	1.00	3.00	4.00
		Total	30.00	45.00	75.00