

MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

GUÍA DOCENTE



Curso Académico:	2020-21					
Máster:	DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS					
Denominación de la asignatura	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Módulo	IV: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO					
Curso académico	2020-21					
Tipología	OBLIGATORIA					
ECTS	Teoría:	2 ECTS	Práctica:	0 ECTS	Total:	2 ECTS
Periodo de impartición	Del 19 al 25 de marzo y del 5 al 9 de abril de 2021					
Modalidad	100 % virtual					
Web universidad coordinadora	https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas					
Web universidad colaboradora	http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&op=direccion					
Idiomas de impartición	Castellano					

Profesorado		
Nombre y apellidos	Email	Créditos
Dra. Yolanda Pelayo (Coordinadora)	pelayo@uhu.es	0
Dra. Yolanda Navarro Abal	yolanda.navarro@dpsi.uhu.es	1
Dr. José A. Climent	jose.climent@dpsi.uhu.es	1
TUTORIAS (Coordinador/a de asignatura): Horario y localización		
Martes de 12:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00	Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva (Campus El Carmen)	
Jueves de 16:00 a 18:00		
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</p>	

	de estudio. 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.
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..
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
<ul style="list-style-type: none"> • 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	
<ol style="list-style-type: none"> 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 360º . 	
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	Modalidad de enseñanza	Dedicación (horas de trabajo autónomo del estudiante)	Dedicación (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
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.	En línea	18 horas	
(F3): Actividades de resolución de ejercicios y estudios de casos (individuales o en grupos)	En línea	9 horas	
(F5): Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros	En línea		16 horas
(F7): Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.	En línea	7 horas	

SISTEMA DE EVALUACIÓN¹

El sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la **evaluación formativa continua** y la **evaluación sumativa final**. La asignatura comportará la realización de una serie de actividades formativas (detalladas en apartado anterior de esta misma guía) cuya evaluación continua permitirá ir apreciando el progreso de cada alumno de forma individualizada, así como el avance general del grupo. La evaluación por parte del profesor de la asignatura de dichas actividades, realizadas por el alumno durante el período de docencia de la asignatura, otorgará una calificación que determinará la superación o no de la asignatura (evaluación sumativa final) en la convocatoria ordinaria I de junio.

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

Estrategias/metodologías de evaluación	Porcentaje mínimo y máximo de valoración sobre el total
V1: Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual: cada tutor tiene acceso al tiempo de conexión y lugares de visita	0%-10%
V2: Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias (<i>Adobe Connect</i>), chats y foros del Campus Virtual: discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios	0%-10%

¹ PARA EL CURSO ACADÉMICO 2020/2021 SE RECOMIENDA PRIORIZAR LA EVALUACIÓN CONTINUA O FORMATIVA

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	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	0%-15%
V5: Examen final	25%-100%

Aquellos alumnos que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria (I) de junio, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una **prueba final** 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** 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.

ESCENARIO A

NO PROCEDE ADAPTACIÓN EN CONTENIDOS DOCENTES, ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍAS DOCENTES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN YA QUE LA ASIGNATURA ESTÁ VERIFICADA EN LA MEMORIA DEL MÁSTER EN LA MODALIDAD VIRTUAL.

ESCENARIO B

NO PROCEDE ADAPTACIÓN EN CONTENIDOS DOCENTES, ACTIVIDADES FORMATIVAS, METODOLOGÍAS DOCENTES Y SISTEMAS DE EVALUACIÓN YA QUE LA ASIGNATURA ESTÁ VERIFICADA EN LA MEMORIA DEL MÁSTER EN LA MODALIDAD VIRTUAL.

Conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal (Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril) le informamos que los datos personales que nos ha facilitado pasarán a ser tratados por la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA como responsable del tratamiento, siendo órgano competente en la materia la Dirección del Área de Gestión Académica (Monasterio Santa María de las Cuevas, C/ Américo Vespucio nº2, Isla de La Cartuja -41092- Sevilla) ante quien Ud. puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición o portabilidad señalando concretamente la causa de su solicitud y acompañando copia de su documento acreditativo de identidad. La solicitud podrá hacerse mediante escrito en formato papel o por medios electrónicos.

Caso de no obtener contestación o ver desestimada su solicitud puede dirigirse al Delegado de Protección de Datos de la Universidad (rgpd@unia.es Tfno 954 462299) o en reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos a través de los formularios que esa entidad tiene habilitados al efecto y que son accesibles desde su página web: <https://sedeagpd.gob.es>

Como responsable, la Universidad le informa que exclusivamente tratará los datos personales que Ud. le facilite para dar cumplimiento a los siguientes fines:

a) Gestión académica y administrativa de:

- Participación en procesos de acceso y admisión a las enseñanzas oficiales (Grado, Máster y Doctorado) o de formación Continua de la Universidad Internacional de Andalucía.
- Inscripción y/o matrícula como alumno en cualquiera de las titulaciones oficiales (Grado, Máster y Doctorado), Formación Continua u otras actividades académicas ofrecidas por la Universidad Internacional de Andalucía.
- Participación en convocatorias de becas y ayudas al estudio de la Universidad Internacional de Andalucía, la Admón. General del Estado o la de las Comunidades Autónomas y de otras entidades públicas o privadas.
- Participación en convocatorias de programas de movilidad de carácter nacional o internacional.
- Obtención y expedición de títulos oficiales, títulos propios y otros títulos académico

b) Gestión de su participación como estudiante en prácticas y actividades formativas nacionales o internacionales en instituciones, empresas, organismos o en otros centros.

c) Utilización de servicios universitarios como obtención del carné universitario, bibliotecas, actividades deportivas u otros.

La Universidad se encuentra legitimada para tratar estos datos al ser necesarios para la ejecución de la relación jurídica establecida entre Ud. y la Universidad y para que ésta pueda cumplir con sus obligaciones legales establecidas en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades.

Usted responde de la veracidad de los datos personales que ha proporcionado a la Universidad y de su actualización.

La Universidad comunicará los datos personales que sean indispensables, y nunca en otro caso, a las siguientes categorías de destinatarios:

- A otras Administraciones y organismos públicos para el ejercicio de las competencias que les sean propias y compatibles con las finalidades arriba enunciadas (Así -a modo enunciativo y no limitativo- a Ministerios con competencias en educación y ciencia, a otras administraciones, a otras Universidades o Centros formativos equivalentes para la gestión de traslados, a empresas para la realización de prácticas)
- A entidades bancarias para la gestión de pagos y cobros.
- A organismos públicos o privados en virtud de la celebración de convenios de colaboración o contratos, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Protección de Datos.
- A los servicios de la propia Universidad que sean adecuados para gestionar la utilización de los servicios universitarios ofertados.

Sus datos de carácter personal se tratarán y conservarán por la Universidad conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos, pasando luego a formar parte -previo expurgo- del Archivo Histórico Universitario conforme a lo dispuesto en la legislación sobre Patrimonio Histórico.

La Universidad sólo prevé la transferencia de datos a terceros países en el caso de su participación como alumno en alguno de los programas de formación o becas de carácter internacional. La transferencia se realizará siguiendo las directrices establecidas al respecto por el Reglamento Europeo de Protección de Datos y normativa de desarrollo.

El Servicio de Protección de Datos de la Universidad Internacional de Andalucía cuenta con una página en la que incluye legislación, información y modelos en relación con la Protección de Datos Personales a la que puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.unia.es/protecciondatos>