



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

I. DATOS GENERALES

1- Código	:	100173
2- Pre-Requisito	:	Gestión de Recursos Humanos
3- Créditos	:	04
4- Horas	:	04 Horas
5- Semestre académico	:	2016-I
6- Ciclo	:	IX

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, y tiene el propósito de diseñar y aplicar procesos de evaluación del desempeño de las personas en las áreas de la organización. Esta asignatura también tiene el propósito de diseñar e implementar planes y programas de capacitación integral y promover el desarrollo de las personas en las organizaciones.

III. COMPETENCIAS GENERALES

- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.

IV. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

- Comprende conceptos vinculados a la evaluación del desempeño laboral y su relación con la estrategia del negocio.
- Planifica la evaluación del desempeño de la gestión de recursos humanos en sus ámbitos estratégicos y operativos como medio para realizar acciones de mejora en la organización.
- Elabora el diagnóstico de necesidades de capacitación, considerando el tamaño y los objetivos de las organizaciones. Propone e implementa el diseño de planes y programas de capacitación integral a partir del diagnóstico de necesidades.
- Aplica criterios y procedimientos para identificar programas de desarrollo de personal en la empresa, considerando el plan de desarrollo integral del potencial humano.

V. ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS

UNIDAD I: La evaluación de desempeño - tipos de evaluación			
SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE
1	Evaluación del desempeño. Importancia de la evaluación del desempeño. Relación entre estrategia del negocio y la evaluación del desempeño.	Realiza un análisis sobre los diversos autores que tratan sobre evaluación del desempeño.	Debate
2	Aspectos claves de la evaluación del desempeño y clasificación de los métodos de evaluación.	Analiza los diversos métodos de evaluación del desempeño.	Exposición dialogada Discusión de caso
3	Métodos tradicionales y de las tendencias actuales para evaluar el desempeño. Introduciéndose a la evaluación por objetivos	Realiza un comparativo sobre los métodos tradicionales y nuevas tendencias en evaluación del desempeño.	Exposición dialogada
4	Evaluación por objetivos y el análisis del rendimiento: Ventajas y desventajas.	Analiza videos sobre evaluación por objetivos	Debate por equipos
EVALUACIÓN PARCIAL 1			

UNIDAD II: Planificación, diseño y organización de los programas de evaluación			
SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE
5	Planificación integral de evaluación del desempeño.	Planifica el tipo de evaluación a implementar en la organización.	Exposición dialogada. Caso empresarial.
6	Organización del proceso de evaluación del desempeño: - El entrenamiento a los evaluadores y evaluados. - Los manuales de instrucción. - La presentación de reportes e informes.	Organiza el proceso de evaluación del desempeño.	Exposición dialogada. Solución de problemas.
7	Estrategias de mejora del desempeño.	Construye criterios e indicadores para mejorar el desempeño.	Solución de casos.
8	EL feedback en la evaluación del desempeño.	Analiza y evalúa métodos para realizar el feedback después de la evaluación de desempeño.	Taller.
EVALUACIÓN PARCIAL 2			

UNIDAD III: Diagnóstico, diseño e implementación de planes y programas de capacitación			
SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE
9	Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación: Observación, entrevista, cuestionario, encuesta, lista de verificación, inventario de habilidades, tormenta de ideas.	Conoce y maneja los diferentes instrumentos de detección de necesidades de capacitación.	Trabajo en equipo
10	Diseño de un plan de capacitación para una organización.	Analiza el Dilema ético: Inversión en capacitación en la organización.	Exposición dialogada
11	Implementación de un programa de capacitación. Elección de los métodos de capacitación, definición de los recursos, precisión de la población objetivo, lugar de la capacitación, período de capacitación.	Desarrolla la propuesta del plan de capacitación y desarrollo de personas.	Debate grupal
12	Cálculo de la relación costo - beneficio, control y evaluación de la capacitación y seguimiento.	Complementa la propuesta del plan de Capacitación y desarrollo.	Discusión de casos
EVALUACIÓN PARCIAL 3			

UNIDAD IV: Proceso de desarrollo del trabajador en la empresa			
13	Plan de desarrollo integral del potencial humano. Identificación del potencial humano dentro de la organización. Líneas de carrera.	Identifica los métodos de evaluación del talento humano dentro de la organización.	Exposición dialogada
14	Planes de sucesión. Formación de segundas líneas.	Elabora programas de sucesión y formación de segundas líneas.	Taller
15	Identificación de potencial humano fuera de la organización. Programa de desarrollo de jóvenes ejecutivos.	Diseña un programa de formación para jóvenes profesionales con proyección a cargos ejecutivos.	Taller
16	Los programas de mentoring en la empresa.	Implementa un programa de mentoring.	Psicodrama
17	EVALUACIÓN FINAL		

VI. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Exposiciones.
- Discusiones y debates.
- Talleres de diálogo.
- Dinámicas grupales.
- Video-foros.
- Socio dramas.
- Discusión de casos.

VII. MATERIAL EDUCATIVO Y RECURSOS DIDÁCTICOS.

- Recursos materiales: pizarra, equipos multimedia, papelotes, plumones.
- Material didáctico: manuales, lecturas, casos de estudios, dinámicas seleccionadas.
- Medios electrónicos: web sites relacionadas a la asignatura, videos, entre otros.

VIII. EVALUACIÓN

El promedio final del curso es producto de una media ponderada que considera los siguientes pesos:

- | | |
|------------------------|-----|
| • Evaluación Parcial 1 | 10% |
| • Evaluación Parcial 2 | 20% |
| • Evaluación Parcial 3 | 20% |
| • Evaluación Final | 30% |
| • Evaluación Continua | 20% |

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos – Gestión por Competencias, Buenos Aires, Granica, 2009.
- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. Bogotá, McGraw-Hill Interamericana, 2002.
- Dolan, S. La gestión de los recursos humanos preparando profesionales para el siglo XXI. Madrid, McGraw-Hill Interamericana, 2003.
- Gómez-Mejía, L. Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, Pearson, 2001.
- Puchol, L. Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Díaz de Santos, 2003.
- Robbins, S., Judge, T. Comportamiento organizacional). México, Pearson Educación, 2009.