



Sílabo de Evaluación y Gestión del Rendimiento

I. Datos generales

Código	ASUC 00332			
Carácter	Obligatorio			
Créditos	3			
Periodo académico	2022			
Prerrequisito	Capacitación y Desarrollo de Competencias			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura corresponde al área de estudios de especialidad, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar en el estudiante la capacidad de conocer y aplicar los métodos de evaluación de personal y gestionar el rendimiento de los colaboradores en las organizaciones.

La asignatura contiene: La evaluación del rendimiento. Tipos de evaluación, Planificación, diseño y organización de los programas de evaluación. Tabulación y elaboración de reportes y propuestas de acción. Realimentación.

III. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de reconocer y analizar la importancia de la Evaluación y gestión del rendimiento laboral dentro del marco general de la Gestión del Talento humano, como un proceso de gran envergadura que permite la toma de decisiones y el fortalecimiento de las competencias de los colaboradores para el desarrollo de la organización.



IV. Organización de aprendizajes

Unidad I La evaluación de rendimiento y los aspectos generales		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de identificar la importancia de la evaluación y gestión del rendimiento y tener en cuenta los parámetros básicos de aplicabilidad de un proceso dentro de una organización y según su cultura.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definición e importancia de la evaluación de desempeño laboral ✓ Impacto y relación de la evaluación de desempeño en los diferentes procesos de la gestión por competencias ✓ Planificación y diseño de evaluación de acuerdo al perfil del puesto ✓ Evaluación de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce la importancia del estudio de la evaluación de desempeño y su impacto en las organizaciones. ✓ Identifica la relación de los resultados de una evaluación en la toma de decisiones internas para el beneficio del colaborador y de la organización. ✓ Aplica los parámetros básicos para planificar una evaluación de desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora el estudio de la evaluación y gestión del rendimiento laboral . 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de desarrollo 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles M. (2008). Social Media y Recursos Humanos. Bs. As. Editorial Ediciones: Gránica. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, I. (2009). Evaluación de desempeño. México. Editorial: Mc Graw. • Chiavenato, I. (2008). Gestión de talento humano. México. Editorial: Mc Graw Hill/interamericana editores. • Alles, M. (2004). Desempeño por competencias. Bs As. Editorial Ediciones: Gránica. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Rendimiento http://descuadrando.com/Evaluaci%C3%B3n_de_ • Evaluación de rendimiento laboral http://www.cepvi.com/index.php/psicologia/trabajo/evaluacion-del-rendimiento-laboral 		



Unidad II		Duración en horas	16
Evaluación de rendimiento laboral con métodos tradicionales			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar matrices de evaluación del rendimiento con métodos tradicionales o de 90° según el requerimiento del perfil y de la cultura de la empresa.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los métodos de evaluación de rendimiento tradicionales: conceptos y formatos ✓ Evaluación de rendimiento con la escala de puntuación gráfica ✓ Evaluación de rendimiento con la escala de clasificación alterna ✓ Evaluación de rendimiento con la escala de clasificación de distribución forzada 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica la evaluación de rendimiento tradicional como una evaluación de 90° aplicable a pequeñas y medianas empresas. ✓ Elabora sus matrices tradicionales según los requerimientos de un perfil y la cultura de una determinada organización. ✓ Diseña diversas formas tradicionales de evaluar el rendimiento según la necesidad del puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora las herramientas tradicionales de evaluación de rendimiento para aplicarlas en las organizaciones. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles M. (2008). Social Media y Recursos Humanos. Bs. As. Editorial Ediciones: Gránica. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • García, M. (2009). Evaluación de personal: Sistema integrado. Madrid. Editorial: Esic. • Dollan, S. (2008). La Gestión de los Recursos Humanos. España. Editorial: Mc Graw-Hill/Interamericana editores. • Lacalle, G. (2011). Operaciones administrativas de Recursos Humanos. España. Editorial: Editex S.A. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Formas de evaluación de desempeño laboral. https://www.edenred.es/blog/como-evaluar-rendimiento-empleados/ 		



Unidad III		Duración en horas	16
Evaluación de rendimiento laboral con métodos modernos			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar matrices de evaluación del rendimiento con métodos modernos – 180° y 360°.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de rendimiento por Objetivos APO ✓ Evaluación de 180°: definición, evaluadores, diseño de la herramienta, procesamiento de la evaluación y resultados ✓ Evaluación de 360°: definición, evaluadores, diseño de la herramienta ✓ Procesamiento de la evaluación y resultados. ✓ Diccionario de competencias y diccionario de comportamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elabora un diccionario de competencias y comportamiento de acuerdo a la necesidad del perfil y de la organización. ✓ Diseña una herramienta para evaluar un esquema de 180° y 360°. ✓ Aplica una evaluación moderna y la diferencia de una evaluación tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora el diseño y la aplicación de una evaluación de rendimiento moderno. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles M. (2008). Social Media y Recursos Humanos. Bs. As. Editorial Ediciones: Gránica. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arias, F. (2011). Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. México. Editorial: Trillas Editores. • Gan, F. (2006). Evaluación de desempeño Individual. Madrid. Editorial: Santos. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la evaluación de rendimiento. https://www.video2brain.com/mx/cursos/fundamentos-de-la-evaluacion-del-rendimiento. 		



Unidad IV		Duración en horas	16
Elaboración de reportes y la realimentación de la evaluación de rendimiento			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de elaborar reportes como resultado de una evaluación de rendimiento y realizar una realimentación de acuerdo a los aspectos evaluados para generar el cambio y compromiso en una evaluación de rendimiento.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La realimentación aspectos generales y su definición ✓ Técnicas de realimentación y su aplicación ✓ Acuerdos, compromisos y seguimiento de los resultados de una evaluación de rendimiento ✓ Tabulación y evaluación de reportes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplica una técnica de realimentación después de tener los resultados de una evaluación de rendimiento. ✓ Aplica una realimentación. ✓ Realiza reportes de resultados de una evaluación de rendimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora la realimentación como parte del final de una evaluación de rendimiento. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de evaluación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles M. (2008). Social Media y Recursos Humanos. Bs. As. Editorial Ediciones: Gránica. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Navarro,S. (1998). Como realizar una evaluación de desempeño. Colombia. Editorial: Consultores. • Rojas, M. (2012). Evaluación de desempeño, Una mirada desde la Administración Estratégica. Argentina. Editorial: Tesys. S.A. • KarmeL, L. (1986). Medición y evaluación escolar. México, D. F: Trillas. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • La realimentación y su definición https://www.significados.com/retroalimentacion/ 		



V. Metodología

Los contenidos y las actividades propuestas se desarrollarán siguiendo la secuencia teórica– práctica, efectuando la recuperación de saberes previos, el análisis y la evaluación de los contenidos propuestos. El docente utilizará la clase magistral, recursos nemotécnicos, aprendizaje por asociación, tareas de repetición además de la metodología de situaciones, trabajos colaborativos, debates y discusión de lecturas.

VI. Evaluación

VI.1. Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Prueba de desarrollo	20%
	Unidad II	Rubrica de evaluación	
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba mixta	20%
Consolidado 2	Unidad III	Rubrica de evaluación	20%
	Unidad IV	Ficha de evaluación	
Evaluación final	Todas las unidades	Rubrica de evaluación	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (20 \%) + C2 (20 \%) + EF (40 \%)$$

2022