



## FICHA IDENTIFICATIVA

### DATOS DE LA ASIGNATURA

**Código:** 42777

**Nombre:** Desempeño

**Ciclo:** Máster Universitario Oficial

**Créditos ECTS:** 3

**Curso académico:** 2026-27

### TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	1	Segundo cuatrimestre

### MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Funciones de la gestión de recursos humanos	OBLIGATORIA

### COORDINACIÓN

SALAS VALLINA ANDRES

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

## RESUMEN

La asignatura "Evaluación del Desempeño" se imparte en el segundo cuatrimestre del primer curso del "Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos" y está integrada en la Materia 3. "Funciones de la gestión de recursos humanos". Consta de un total de 3 ECTS.

Los contenidos de esta asignatura incluyen los antecedentes del desempeño, el diseño de sistemas de evaluación del desempeño, la evaluación del desempeño y sus implicaciones y el estudio de las conductas contraproductivas.

La asignatura pretende dotar a los/as estudiantes de los conocimientos, recursos y capacidades necesarias para poder realizar adecuadamente la evaluación del desempeño, así como adquirir las competencias y herramientas necesarias para planificar e implementar con éxito procesos de entrevista de evaluación y estudiar con éxito las conductas in rol – extra rol.

ductas in rol – extra rol.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS



## RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

## OTROS TIPOS DE REQUISITOS

Los alumnos deberán tener los conocimientos incluidos en los programas oficiales de las titulaciones requeridas para acceder al presente programa de postgrado.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.

Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Que los/las estudiantes sean capaces de calcular e interpretar ratios de productividad, asesorando en la toma de decisiones al respecto.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.

Que los/las estudiantes sean capaces de conocer los conceptos básicos de legislación laboral y de protección social necesarios para la comprensión de los contenidos del máster y a la hora de desempeñar tareas de gestión y dirección de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar, implantar y evaluar un sistema de evaluación del desempeño.

Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar planes de carrera en la empresa.

Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y evaluar planes de formación, así como procesos de evaluación del potencial.

Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.

Que los/las 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.

Que los/las estudiantes sean capaces de leer un texto normativo o una decisión aplicativa, de manera



crítica e infiriendo sus consecuencias en el ámbito de la empresa.

Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.

Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.

Que los/las 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.

Que los/las 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.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Evaluación del Desempeño

A través de esta unidad temática se pretenden desarrollar los siguientes contenidos:

Conocer los antecedentes de la evaluación del desempeño

Identificar el conjunto de competencias que integran los distintos puestos de trabajo.

Saber interpretar los organigramas funcionales de las organizaciones y la transformación de los puestos de trabajo tradicionales en los distintos roles en el seno de las organizaciones.

Conocer las técnicas de evaluación del trabajo, realizando una aproximación a la evaluación de los rendimientos del trabajo y profundizando en la evaluación de los desempeños.

Desarrollar las metodologías de evaluación del desempeño e identificar las conductas intra-rol y extra-rol

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	18,00
Prácticas en aula	6,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES



Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	20,00
Estudio y trabajo autónomo	15,00
Preparación de clases	10,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE

De acuerdo con lo expuesto en la memoria de verificación del título, la metodología docente que se seguirá en la asignatura combina las siguientes alternativas:

Clase magistral

Lecturas de documentación relevante por parte de los/las estudiantes (informes, artículos, etc.)

Debates y análisis grupales de temáticas relevantes para la dirección y gestión de recursos humanos

Uso de instrumentos

Estudios de caso

Uso de material audiovisual

Tutorías individuales y en grupo

Realización de actividades prácticas dentro de aula

Con un enfoque eminentemente práctico y participativo, se pretende facilitar un aprendizaje vivencial de los elementos y procesos clave del proceso de selección a través de dinámicas grupales, role-playing, análisis de casos, artículos profesionales y material audiovisual. En las unidades de selección, los alumnos desarrollarán un proceso de selección completo, casi real, que servirá de nexo entre los contenidos de las diferentes unidades temáticas a lo largo de las sesiones.

temáticas a lo largo de las sesiones.

## EVALUACIÓN

D'acord amb el que s'exposa en la memòria de verificació del títol, el sistema d'avaluació que s'utilitzarà en l'assignatura combina dos mètodes:



Aplicació d'escapes d'observació i registre de les actituds dels i les estudiants en el desenvolupament de les classes. Participació i implicació en les activitats del màster.

Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels i les estudiants.

#### PRIMERA CONVOCATÒRIA

El pes de cadascun dels dos mètodes d'avaluació és el següent:

Aplicació d'escapes d'observació i registre de les actituds dels i les estudiants en el desenvolupament de les classes. Participació i implicació en les activitats del màster (35% de la nota final).

Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels i les estudiants (65% de la nota final).

No és necessària una nota mínima en cap de les dues parts per procedir a sumar la puntuació obtinguda en cadascuna d'elles i obtenir la nota global.

#### SEGONA CONVOCATÒRIA

La primera part de l'avaluació, és a dir, l'"Aplicació d'escapes d'observació i registre de les actituds dels i les estudiants en el desenvolupament de les classes. Participació i implicació en les activitats del màster", no és recuperable, però es manté la nota obtinguda en primera convocatòria (35% de la nota final).

La segona part, "Avaluació dels treballs individuals i/o grupals dels i les estudiants", sí que és recuperable mitjançant nous treballs individuals i grupals diferents dels realitzats i ja corregits en primera convocatòria (65% de la nota final).

No és necessària una nota mínima en cap de les dues parts per procedir a sumar la puntuació obtinguda en cadascuna d'elles i obtenir la nota global.

#### Política d'ús de la Intel·ligència Artificial (IA)

L'ús d'eines d'Intel·ligència Artificial (IA) generativa haurà de ser sempre transparent i responsable. En qualsevol activitat, treball o entrega en què s'hagen utilitzat aquest tipus d'eines, l'estudiant haurà d'incloure al final un breu apartat en què s'especifique clarament: (i) quin ús s'ha fet de la IA (per exemple, generació d'idees, suport a la redacció, revisió lingüística, cerca d'informació, suport a la programació, etc.) i (ii) quines instruccions o prompts s'han utilitzat per obtenir els resultats.

L'omissió d'aquesta declaració es considerarà una vulneració de la integritat acadèmica i podrà ser tractada com a plagi o frau acadèmic.



D'acord amb l'article 11.g de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, es considera falta molt greu el plagi total o parcial d'una obra, així com el frau acadèmic en l'elaboració de treballs o activitats requerides per a l'avaluació del rendiment acadèmic. A aquests efectes, s'entén per frau acadèmic qualsevol comportament premeditat destinat a falsejar els resultats d'una prova o treball, propi o alié, inclòs l'ús indegut d'eines d'intel·ligència artificial com ChatGPT o sistemes equivalents.

Les eines d'IA poden ser útils com a recurs de suport, però no substitueixen el pensament crític de l'estudiant ni la seua responsabilitat sobre el treball final lliurat. Cal tindre en compte que aquests sistemes poden generar informació inexacta o errònia (al·lucinacions), i per tant es recomana contrastar sempre la informació i mantindre una actitud crítica tant davant les respostes de la IA com davant qualsevol altra font d'informació.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aubrey, R y Cohen, P. (1995). La organización en aprendizaje permanente. Deusto -Levy-Levoyer, C. (1996). La gestion des compétences. Les Editions d'Organisation. París. -McAdams, J. L. (1996). Premiar el desempeño. Madrid: Díaz de Santos. -Pereda Marín, Santiago. (2005). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Editorial Universitaria Ramón Areces -Zarifian, P.H. (1987). Du taylorisme au systématique: une nouvelle approche a la qualification dans l'industrie. En G.I.P. Mutations industrielles.
- Bandura, A. (1987). Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales. Martínez Roca. -Casado González, José Manuel. (2008). El imperio del talento: los TATA. Harvard Deusto Business Review: 165; Febrero. -Dolan, S.; Valle, R.; Jackson, S.E. y Schuler, R.S. (2007). La gestión de los recursos humanos. Mc. Graw Hill. --Drucker, P. (1989) .The news realities. Harper & Row, N. Y. - DuBrin, A.J. (2003). Fundamentos de comportamiento organizacional. THOMSON. Mexico. - Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). La identidad de las organizaciones. Invarianza y cambio. Paidós. -Filella, J. (1994). Persona y organización: de estructuras convencionales a formas funcionales. En Recio y Lozano eds.: Persona y Empresa. ESADE, pp. 37-97. -Gasalla, J.M. (1993). La nueva dirección de personas. Pirámide. -García Izquierdo, Antonio, García Izquierdo, Mariano, Ramos Villagrasa, Pedro José. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. Anales de Psicología, Vol. 23, 002. - Osca, A. (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid, Sanz y Torres. -Senge, P. (1992): La quinta disciplina. Granica. -Tapscott, D. y Caston, A. (1995): Cambio de paradigmas empresariales. Mc Graw-hill. -Quijano, S. (1992). Sistemas efectivos