



## FITXA IDENTIFICATIVA

### DADES DE L'ASSIGNATURA

**Codi:** 42777

**Nom:** Acompliment

**Cicle:** Màster Universitari Oficial

**Crèdits ECTS:** 3

**Curs acadèmic:** 2026-27

### TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

### MATÈRIES

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Funcions de la gestió de recursos humans	OBLIGATÒRIA

### COORDINACIÓ

SALAS VALLINA ANDRES

GRACIA LERIN FRANCISCO JAVIER

## RESUM

L'assignatura "Avaluació del rendiment" s'imparteix en el segon quadrimestre del primer curs de el "Màster en Direcció i gestió de Recursos Humans" i està integrada en la Matèria 3. "Funcions de la gestió de recursos humans". Consta d'un total de 3 ECTS.

Els continguts d'aquesta assignatura inclouen els antecedents de l'acompliment, el disseny de sistemes d'avaluació de l'acompliment, l'avaluació de l'acompliment i les seues implicacions i l'estudi de les conductes contraproductives.

L'assignatura pretén dotar als/as estudiants dels coneixements, recursos i capacitats necessàries per a poder realitzar adequadament l'avaluació de l'acompliment, així com adquirir les competències i eines necessàries per a planificar i implementar amb èxit processos d'entrevista d'avaluació i estudiar amb èxit les conductes in rol – extra rol.

ductes in rol – extra rol.

## CONEIXEMENTS PREVIS



## RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

## ALTRES TIPUS DE REQUISITS

Els alumnes hauran de tindre els coneixements inclosos en els programes oficials de les titulacions requerides per a accedir al present programa de postgrau.

## COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

### 2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.

Que els/les estudiants siguen capaços de calcular i interpretar ràtios de productivitat, assessorant en la presa de decisions sobre aquest tema.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer els conceptes bàsics de legislació laboral i de protecció social necessaris per a la comprensió dels continguts del màster i a l'hora d'exercir tasques de gestió i direcció de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.

Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar, implantar i avaluar un sistema d'avaluació de l'acompliment.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i avaluar plans de formació, així com processos d'avaluació del potencial.

Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar plans de carrera en l'empresa.

Que els/les estudiants siguen capaços de llegir un text normatiu o una decisió aplicativa, de manera crítica i inferint les seues conseqüències en l'àmbit de l'empresa.

Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.

Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.

Que els/les estudiants siguien capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a



dirigir grups de persones.

Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.

Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.

Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.

Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Avaluació del rendiment

A través d'aquesta unitat temàtica es pretenen desenvolupar els següents continguts:

Conèixer els antecedents de l'avaluació de l'acompliment

Identificar el conjunt de competències que integren els diferents llocs de treball.

Saber interpretar els organigrames funcionals de les organitzacions i la transformació dels llocs de treball tradicionals en els diferents rols en el si de les organitzacions.

Conèixer les tècniques d'avaluació del treball, realitzant una aproximació a l'avaluació dels rendiments del treball i aprofundint en l'avaluació dels acompliments.

Desenvolupar les metodologies d'avaluació de l'acompliment i identificar les conductes intra-rol i extra-rol

## VOLUM DE TREBALL (HORES)

### ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	18,00
Pràctiques a l'aula	6,00
<b>Total hores</b>	<b>30,00</b>

### ACTIVITATS NO PRESENCIALS



<b>Activitat</b>	<b>Hores</b>
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	20,00
Estudi i treball autònom	15,00
Preparació de classes	10,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	0,00
<b>Total hores</b>	<b>45,00</b>

## **METODOLOGIA DOCENT**

D'acord amb allò que s'ha exposat en la memòria de verificació del títol, la metodologia docent que se seguirà en l'assignatura combina les alternatives següents:

Classe magistral

Lectures de documentació rellevant per part de los/las estudiants (informes, articles, etc.)

Debats i anàlisis grupals de temàtiques rellevants per a la direcció i gestió de recursos humans

Ús d'instruments

Estudis de cas

Ús de material audiovisual

Tutories individuals i en grup

Realització d'activitats pràctiques dins d'aula

Amb un enfocament eminentment pràctic i participatiu, es pretén facilitar un aprenentatge vivencial dels elements i processos clau del procés de selecció a través de dinàmiques grupals, role-playing, anàlisi de casos, articles professionals i material audiovisual. En les unitats de selecció, els alumnes desenrotllaran un procés de selecció complet, quasi real, que servirà de nexa entre els continguts de les diferents unitats temàtiques al llarg de les sessions.

tats temàtiques al llarg de les sessions.

## **AVALUACIÓ**

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

- Aplicació d'escala d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de la classe. Participació i implicació en les activitats del Màster.



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

#### PRIMERA CONVOCATÒRIA

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

- Aplicació d'escala d'observació i registre de les actituds dels / 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 / les estudiants (65% de la nota final).

No cal una nota mínima en cap de les dues parts, per a 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, la "Aplicació d'escala d'observació i registre de les actituds dels / les estudiants en el desenvolupament de la classe. 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 / les estudiants" sí seria recuperable a partir de nous treballs individuals i grupals diferents als realitzats i ja corregits en primera convocatòria. (65% de la nota final).

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

al una nota mínima en cap de les dues parts, per a procedir a sumar la puntuació obtinguda en cadascuna d'elles i obtenir la nota global.

## BIBLIOGRAFIA

- 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 systémique: 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. Paidos. -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 efectiv