

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Gestión del Desempeño		
Código del curso:	00303	Clasificación Asignatura:	TA – 3 Operativa - Expositiva
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Relaciones industriales (CORI)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	1
Escuela:	Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	5
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	Gestión del Talento Humano
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	6° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	15/06/2018

II.- JUSTIFICACIÓN
Las organizaciones de nuestros días dependen más que nunca de la gente como su medio de producción más importante; esta condición crea un vínculo estrecho entre el desempeño de la organización y el desempeño humano. Les corresponde a los profesionales de Relaciones Industriales estar a la vanguardia del conocimiento de los nuevos desarrollos en el campo del desempeño para proveer a las empresas de soluciones sistemáticas y comprehensivas para el mejoramiento del desempeño tanto humano, como de procesos y organizacional.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales: CG1: Aprender a aprender con calidad Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Aplica los conocimientos en la práctica: Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.	1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. 2. Elabora una síntesis para sí mismo o para comunicarla a otras personas. 3. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 5. Evalúa los resultados obtenidos.
Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión. 4. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones. 5. Pondera críticamente las bondades y limitaciones de su carrera profesional.
Competencias Profesionales: CP1: Gestionar talento humano Planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Gestionar procesos asociados a la capacitación y el desarrollo de personal: Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de capacitación y desarrollo, conciliando los intereses y expectativas de las organizaciones y los de sus trabajadores.	1. Identifica necesidades de capacitación, desarrolla planes e identifica las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias. 2. Aplica técnicas de capacitación/formación basadas en competencias. 3. Aplica técnicas y herramientas para la estimación de potencial del talento y propone rutas de carrera, conciliando los intereses y necesidades de la organización con las de los trabajadores.

	4. Desarrolla sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional). 5. Analiza indicadores para el control de la gestión de capacitación y desarrollo de personal.
--	---

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I Fundamentos de la Gestión del Desempeño	Tema I: visión sistémica de la gestión del desempeño: - Definición de la Gestión del Desempeño: subsistema de la gestión del talento humano. - La Gestión del Desempeño y su alineación con la planificación estratégica de la organización. - Paradigmas de la Gestión del Desempeño: mecanismo de control vs. mecanismo para fomentar compromiso. - El ciclo de la gestión del desempeño: establecimiento de metas, retroalimentación, evaluación, recompensas, y desarrollo. - Liderazgo en el proceso de gestión del desempeño: la función de los responsables de equipos.
UNIDAD II Desempeño organizacional	Tema I: claves del desempeño organizacional: - La estrategia y planes operativos organizacionales. - La estrategia de gestión del talento. - Definición de criterios para la medición del desempeño organizacional. - Indicadores de gestión general y específicos. Tema II: planteamiento estratégico y operacional del funcionamiento organizacional. Tema III: diseño, evaluación y mejora de procesos: insumos para la definición y medición de los objetivos de desempeño individual.
UNIDAD III Desempeño individual	Tema I: el desempeño humano: - Definición de desempeño humano. - Requerimientos para un buen desempeño: capacidades, disposición, oportunidades. - Vinculación entre objetivos organizacionales e individuales. Tema II: competencias como base para la medición del desempeño. Tema III: comunicación sobre expectativas del desempeño individual: - El desarrollo del individuo: la experticia humana, feedback, coaching. Tema IV: técnicas y herramientas para la evaluación del desempeño.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
- Exposición del profesor. - Búsqueda de información. - Estudio de casos. - Resolución de ejercicios.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
- Pruebas escritas. - Resolución de ejercicios y problemas. - Estudio de casos. - Exposiciones del estudiante.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
ALLES, M. (2007). <i>Construyendo talento</i>. Editorial: Granica. ALLES, M. (2007). <i>Diccionario de competencias</i>. Editorial: Granica. BICKHAM, T. (2015). <i>Talent Management</i>. Editorial: Association for Talent Development. CHIAVENATO, I. (1979) <i>Administración de Recursos Humanos</i>. Editorial: Mc Graw Hill. HANEBERG, L. (2012). <i>The ASTD Managenement Development</i>. Editorial: ASTD Press. SHERMAN, A.; BOHLANDER, G. y SNELL, S. (2008). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. Editorial: International Thompson Editores. ULRICH, D. y HUSELID, M. (2001). <i>The HR Scorecard: Linking people, strategy, and performance</i>. Editorial: Harvard Business Review.