

Entrega Proyecto grupal



Diagnosticando e interviniendo el engagement y el desempeño en el trabajo

Fecha de entrega

- El trabajo final debe entregarse al **término de la semana 7**. Además, durante la semana 4 estará habilitado un buzón para poder entregar avances y recibir retroalimentación del tutor.

Objetivo general de la entrega

Analizar un puesto de trabajo y aplicar lo aprendido para diseñar una propuesta de mejora del engagement y el desempeño de las personas que desempeñen dicho puesto de trabajo.

¿En qué consiste la entrega del proyecto?

El entregable en plataforma es un archivo PDF:

- Corresponde a un informe que aborde cada etapa requerida para el trabajo y con una extensión máxima de 12 planas incluyendo portada, letra Calibri, tamaño 12 y espaciado simple.

Instrucciones para el proyecto

Los estudiantes en equipos deberán analizar un puesto de trabajo de alguna de las organizaciones en las cuales trabajan, y aplicar a dicho puesto los temas que se revisan durante el curso. Deberán, además, elaborar una propuesta de mejora con recomendaciones para gestionar el engagement y el desempeño de las personas que desempeñan dicho puesto de trabajo.

El objetivo del proyecto es que los estudiantes puedan aplicar lo aprendido a un puesto de trabajo real y así puedan poner en práctica un modelo de análisis e intervención, que después pueden aplicar a otros puestos de trabajo. Es deseable que los alumnos trabajen en un puesto de trabajo de la organización u empresa de alguno de los integrantes del equipo (no el propio puesto) en el cual al menos exista una descripción de cargo y algún sistema de evaluación de desempeño, y donde exista la posibilidad real de acceder a la información y poder realizar encuestas y/o entrevistas.

Instrucciones por etapa

ETAPA	INSTRUCCIONES POR ETAPA
ETAPA I: Identificación del puesto de trabajo	1. Se debe escoger un puesto de trabajo para desarrollar el proyecto. A través de la revisión de documentos (ej. descripción de cargo), entrevistas, u observación debe describir: 1. Las características del cargo (entorno, tareas, a quien reporta, nivel jerárquico, rol estratégico del cargo o procesos claves a los que contribuye, clientes internos y/o externos). 2. Determinar qué se entiende por desempeño en dicho cargo (cómo se mide, si se separa el desempeño propiamente tal de sus consecuencias). 3. Determinar si se consideran como desempeño tanto conductas intra-rol como extra-rol.
ETAPA II: Exploración de proceso de gestión del desempeño	Se debe analizar y caracterizar la manera en que se cumplen los hitos del proceso de gestión del desempeño: 1. Definición de criterios de desempeño 2. Evaluación regular 3. Retroalimentación 4. Planes de desarrollo 1. 5. Provea un análisis de cómo lo está haciendo la organización de acuerdo a lo visto en el curso

ETAPA III: Análisis de validez y confiabilidad de la evaluación del desempeño	Se debe analizar la validez y confiabilidad del sistema de evaluación del desempeño actual: 1. Validez (exploración de deficiencia de criterios y contaminación de criterios) 2. Confiabilidad (exploración de sesgos en la evaluación) 3. Provea una conclusión general
ETAPA IV: Diagnóstico de los predictores del engagement	Se deben explorar los predictores del engagement y conocer la percepción 1. Identificación y caracterización de las demandas del puesto. 2. Identificación y caracterización de los recursos del puesto. 3. Medición del engagement (opcional) 4. Provea una conclusión de cómo podría estar el engagement.
ETAPA V: Exploración de la motivación	Se debe revisar las prácticas de motivación que se utilizan en el puesto de trabajo y/o la organización: 1. Motivación extrínseca 2. Motivación intrínseca 3. Provea un análisis de cómo lo está haciendo la organización de acuerdo a lo visto en el curso
ETAPA VI: Diagnóstico de la motivación intrínseca y expectativas	Se deben analizar las características del puesto de trabajo y su potencial para generar motivación intrínseca, como así también las expectativas de resultado por motivarse o no: 1. Calcular potencial motivador del cargo. 2. Elabore tabla de expectativas 3. Provea una conclusión de donde podrían estar los problemas (si los hubiere)
Finalmente, a partir de todas las etapas anteriores (de la I a la VI), se debe: Elaborar una propuesta de mejora con recomendaciones y ejemplos específicos para: 1. Optimizar la gestión del desempeño 2. Gestionar el engagement	

CONSIDERACIONES GENERALES

INSTRUCCIONES Y REGLAS DEL PROYECTO GRUPAL

- i. El trabajo se elabora de forma grupal, con un grupo conformado por un número de 5 integrantes, es responsabilidad del alumno tal formación y compromiso grupal durante el desarrollo del curso.
- ii. La coordinación inicial del grupo deberán hacerla los alumnos a través del foro Coordinación de Grupos (costado derecho en la plataforma), luego de eso un solo integrante debe inscribir el equipo de trabajo en la plataforma.
- iii. La entrega final del trabajo (obligatoria) se hace oficialmente durante el periodo correspondiente a la semana 7 del curso a través del buzón del entrega habilitado para esto (pestaña de trabajo grupal).
- iv. El trabajo exige una forma analítica, crítica y propositiva por parte de ustedes, el trabajo requerirá un formato profesional en cuanto a edición y formato.
- v. En la portada del trabajo deben mencionar el nombre completo de todos sus integrantes, el correo de contacto y el número de grupo.
- vi. La extensión máxima del informe de trabajo final es de 12 planas incluyendo portada, letra Calibri, 12.

Ponderación por cada etapa del informe final

Contenido	Desarrollo Esperado	Ponderación Asociada
ETAPA I: Identificación del puesto de trabajo	Se espera que la descripción de las características del cargo sea clara y que se apliquen correctamente los contenidos de la clase.	5%
ETAPA II: Exploración de proceso de gestión del desempeño	Se espera que el análisis y la caracterización de los hitos del proceso de gestión del desempeño se apliquen correctamente los contenidos de la clase.	10%
ETAPA III: Análisis de validez y confiabilidad de la evaluación del desempeño	Se espera que en el análisis de la validez y la confiabilidad del sistema de evaluación del desempeño actual se apliquen correctamente los contenidos de la clase.	5%
ETAPA IV: Diagnóstico de los predictores del engagement	Se espera que la caracterización de las demandas y recursos aborden de manera inclusiva los predictores del engagement (que no se dejen aspectos importantes fuera).	10%
ETAPA V: Exploración de la motivación	Se espera que en la descripción de las prácticas de motivación que se utilizan en el puesto de trabajo y/o la organización se apliquen correctamente los contenidos de la clase.	10%

ETAPA VI: Diagnóstico de la motivación intrínseca y expectativas	Se espera que se analice el puesto de trabajo y se calcule correctamente su potencial motivador, como así también se haga una descripción completa de las expectativas de resultado por motivarse o no de acuerdo a la clase.	10%
Propuesta de mejora para optimizar la gestión del desempeño	Se espera que las recomendaciones sean coherentes con las etapas realizadas y que se provean ejemplos específicos que demuestren la manera en que la organización podría trabajar las recomendaciones.	25%
Propuesta de mejora para gestionar el engagement	Se espera que las recomendaciones sean coherentes con las etapas realizadas y que se provean ejemplos específicos que demuestren la manera en que la organización podría trabajar las recomendaciones.	25%