



## GUÍA DOCENTE 2023-2024

### DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Evaluación del desempeño y gestión por competencias		
PLAN DE ESTUDIOS:	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Segundo		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano		
PROFESORADO:	Laura Pérez Pérez		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	laura.perez@uneatlantico.es		

### DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

<b>REQUISITOS PREVIOS:</b>
No aplica
<b>CONTENIDOS:</b>
Tema 1. Gestión del desempeño por competencias <ul style="list-style-type: none"><li>- Subtema 1.1. Origen de las competencias</li><li>- Subtema 1.2. ¿Qué son las competencias? Definición</li><li>- Subtema 1.3. Fundamento empírico de la gestión por competencias</li><li>- Subtema 1.4. Beneficios y obstáculos en la gestión por competencias</li></ul>

- Subtema 1.5. Gestión de competencias en al Gestión de Recursos Humanos
- Subtema 1.6. Competencias clave de la organización y sus brechas

#### Tema 2. Desarrollo de competencias laborales

- Subtema 2.1. El proceso de formación
- Subtema 2.2. Evaluación del desempeño por competencias
- Subtema 2.3. El proceso de evaluación
- Subtema 2.4 ¿Por qué evaluar el desempeño?
- Subtema 2.5 El sistema de evaluación del desempeño
- Subtema 2.5 La evaluación del desempeño por competencias

## COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

#### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:**

Que los estudiantes sean capaces de:

CE8. Utilizar métodos de evaluación de desempeño y gestión por competencias para determinar promociones, ascensos y transferencias dentro de una organización

#### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE:**

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Valorar el desempeño de los trabajadores para promociones, ascensos y transferencias
- Determinar el mejor método de evaluación del desempeño para la gama de puestos en la empresa
- Valorar los beneficios de una evaluación del desempeño justa y adecuada para cada empleado

## METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

### METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

- Método expositivo
- Estudio y análisis de caso
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
- Trabajo autónomo

### ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
<b>Actividades supervisadas</b>	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
<b>Actividades autónomas</b>	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%
Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>	
<p><b>CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:</b></p>	
<p>En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:</p>	
<b>Actividades de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%
<p>Para más información consúltese <a href="#">aquí</a></p>	

## BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

<p><b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:</b></p>
<p>Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- González José (s. f.). <i>Evaluación del desempeño y gestión por competencias</i>. Material didáctico propio elaborado para el máster.</li> <li>- Pérez Campdesuñer, R., Leyva Del Toro, C., Bajuelo Páez, A., &amp; Pérez Granados, T. (2015). La evaluación del desempeño individual, una herramienta para la toma de decisiones. <i>Correo Científico Médico</i>, 19(4), 741-751.</li> </ul>
<p><b>BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:</b></p>
<p>Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valderrama, C. C., Espinoza, R. V., &amp; Garcés, R. R. (2015). Tensiones entre una evaluación centrada en los resultados a una evaluación auténtica de los aprendizajes. <i>Convergencia Educativa</i>, 5.</li> </ul>



**OTRAS FUENTES DE CONSULTA:**

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.