

GUÍA DOCENTE 2023-2024

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
<ul style="list-style-type: none"> • Tema 1. Gestión del desempeño por competencias <ul style="list-style-type: none"> 1.1. Introducción 1.2. Origen de las competencias 1.3. ¿Qué son las competencias?, buscando la definición 1.4. Fundamento empírico de la gestión por competencias 1.5. Siglo XXI y competencias

- 1.6. Beneficios de la gestión por competencias
- 1.7. Algunos obstáculos en la práctica
- 1.8. Enfoque estratégico
- 1.9. Gestión de competencias en la Gestión de Recursos Humanos (GRH)
- 1.10. Competencias clave de la organización y sus brechas
- Tema 2. Desarrollo de competencias laborales
 - 2.1. Introducción
 - 2.2. El proceso de formación
- Tema 3. Evaluación del desempeño por competencias
 - 3.1. Introducción
 - 3.2. La evaluación del desempeño
 - 3.3. El proceso de evaluación
 - 3.4. ¿Por qué evaluar el desempeño?
 - 3.5. El sistema de evaluación del desempeño
 - 3.6. Evaluación del potencial humano
 - 3.7. La evaluación del desempeño por competencias

COMPETENCIAS

COMPETENCIAS GENERALES:

Que los estudiantes sean capaces de:

- CG1 - Aplicar e integrar conocimientos especializados a través del pensamiento crítico y lógico para la gestión de centros sanitarios.
- CG4 - Resolver problemas de forma creativa e innovadora en el ámbito de la gestión sanitaria.
- CG2 - Planificar y dirigir procesos que propendan a mejorar los existentes y a la creación de cambios innovadores dentro de la gestión de servicios de salud.
- CG3 - Desarrollar habilidades de comunicación y negociación valorando y promoviendo el trabajo en equipo e interdisciplinar.
- CG5 - Elaborar y ejecutar planes estratégicos aplicando juicios, resultado del análisis de la realidad, que permitan evaluar y garantizar los resultados esperados en el ámbito sanitario.
- CG6 - Realizar funciones de liderazgo en diferentes escenarios y situaciones relacionados con la gestión sanitaria.
- CG7 - Implementar estrategias innovadoras para la dirección, evaluación y gestión de la calidad de la atención del usuario en los centros de salud.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

- CE9 - Seleccionar y aplicar técnicas de formación y desarrollo de los recursos humanos de modo a responder a las necesidades específicas del centro sanitario.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

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

- CE9.1. Capacitar y desarrollar a los empleados de una empresa de acuerdo al diagnóstico de necesidades.
- CE9.2. Usar técnicas de evaluación del desempeño y métodos de pago acorde a la realidad organizacional.

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 casos
- Resolución de ejercicios
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje orientado a proyectos
- 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
Actividades supervisadas	Actividad de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual/en grupo)	8
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de las actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual/en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3
Actividades de evaluación	Actividades de evaluación	3

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

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

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividades prácticas (resolución de un caso)	45%
Actividad de debate	5%
Examen final	50%

Para más información consúltese [aquí](#).

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

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

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	5%
Actividades prácticas (trabajo)	45%
Examen final	50%

Para más información consúltese [aquí](#).

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria:

- Lobos LOC. Evaluación del desempeño y gestión por competencias. Material didáctico propio de la institución. Barcelona: Fundación Universitaria Iberoamericana; 2014. 184 p. ISBN: 978-84-9079-455-5

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable para aquellos estudiantes que quieran profundizar en los temas que se abordan en la asignatura.

- Martínez E, Travieso N, Urbina O, Vergara I, Mayelin LIS. La sistematización en el desempeño como eje dinamizador en el desarrollo de competencias profesionales específicas. Rev Cuba Tecnol la Salud. 2019; 10(3): 88-96.
- Kakemam E, Liang Z. Guidance for management competency identification and development in the health context: a systematic

scoping review. BMC Health Serv Res. 2023; 23 (1): 421. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09404-9>

- González J. Estudio sobre las competencias profesionales de Enfermería del Trabajo en España. Arch Prev Riesgos Labor. 2020; 23(1): 34-51.
- Ferreira RR, Porto AP. La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de Gestión Hospitalaria. CADM. 2018; 6(11): 3-14
- Contreras IA, Contreras-Castro FL. Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. RCCS. 2019; 11(2): 22-31.
- Olmos M. Un modelo de liderazgo para la retención de enfermeros/as profesionales. Rev Ciencias Empres. 2021; 6(6): 53-62.
- Mills JA, Krzepkowska W, Cieza A, Cuchi P, Zurn P, Short SD, Middleton JW. Integrating competency analysis into national rehabilitation workforce evaluation: a case study. Hum Resour Health. 2023;21(1):69. doi:10.1186/s12960-023-00843-3..
- Amaya D, García E, Díaz A, Cheverría S. Engagement laboral en el personal de enfermería: el caso de un hospital público de segundo nivel. Nure. 2019; 16(101): 1-14.

WEBS DE REFERENCIA:

No aplica

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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