

GUÍA DOCENTE 2025-2026

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

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

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

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

- 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
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	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
Actividades de evaluación	Examen	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%

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
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltese [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- González José (s. f.). *Evaluación del desempeño y gestión por competencias*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- ADR Formación. (s. f.). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño*. ADR Formación.
https://www.adrformacion.com/knowledge/administracion-publica/gestion_por_competencias_y_evaluacion_del_desempeno.html
- Arenas, M. (2025, abril 14). Evaluación eficaz del desempeño basado en competencias. *Deel* Blog.
<https://www.deel.com/es/blog/evaluacion-del-desempeno-basado-en-competencias>

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable. Están ordenadas alfabéticamente

- Cárdenas-Landeo, E., & Arones Jara, M. R. (2024). *Evaluación de competencias profesionales. Desafíos y oportunidades en el contexto laboral*. Revista Edutech, 9. <https://doi.org/10.62701/revedutech.v9.5428>
- Luccademia Talento. (2024, noviembre 21). *Evaluación del desempeño y por competencias: diferencias y usos*. Recuperado de <https://luccademia.es/talento/gestion-desempeno/diferencia-evaluacion-de-sempeno-competencias/>
- Pacherez Riva, J., & Marrufo Fernández, G. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4 (2), 1594-1622. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184
- Pinto Parga, L. A., & Andrade Cardozo, N. L. (2023). *Modelo de evaluación de desempeño por competencias para los trabajadores de la empresa Vadel SAS*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/62900/lapintopa.pdf>
- Torres Martín, J. C. (s. f.). *Gestión por competencias y evaluación del desempeño*. ADR Formación. https://www.adrformacion.com/knowledge/administracion-publica/gestion_por_competencias_y_evaluacion_del_desempeno.html
-

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

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