Máster Oficial en DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

Denominación de la asignatura	**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN BASE A COMPETENCIAS**			
Código de la asignatura	**UNIA**	**501692**	**UHU**	**1161902**
Año académico	**2022-23**			
Módulo al que pertenece	**ENTORNO, EMPRESAS, ESTRATEGIA Y PERSONAS (Módulo I)**			
Tipo de asignatura	**Obligatoria**			
ECTS	**Teoría: 3 ECTS**	**Práctica: 0 ECTS**	**Total: 3 ECTS**	
Período de impartición	**Del 14 de noviembre al 2 de diciembre de 2022**			
Horario	**100% Virtual**			
Web	**UHU**	http://www.uhu.es/erel/?q=estudios-posgrados&op=direccion		
	UNIA	https://www.unia.es/oferta-academica/masteres-oficiales/item/master-oficial-en-direccion-y-gestion-de-personas		
Idiomas en que se imparte	Castellano			

Profesorado	**Nombre y Apellidos**	**e-mail**	**Teléfono**	**Créditos ECTS**
	Mª Jesús Moreno (Coord.) Dpto. Dirección de Empresas y Marketing Universidad de Huelva	domin@uhu.es	+34 959219594	2
	Patricia Gómez-Millán (Profesional Externo)	patricia@gomezmillan.es		1
Horario de tutorías (Coord)	Pendiente asignación docente curso 2022-23		Despacho nº 4.6 de la Facultad CC. del Trabajo Universidad de Huelva	

COMPETENCIAS	
Básicas y generales	**CG5**: Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor. Esto significa ser capaz de proponer nuevas formas de dirigir y gestionar a las personas y de llevarlas a la práctica. **CG9:** Capacidad para estructurar y redactar informes escritos y presentaciones orales aplicables al ámbito de la dirección y gestión de personas. **CG10:** Capacidad de orientación hacia la excelencia y el trabajo bien hecho en la dirección y gestión de personas. **CB6:** Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación. **CB8:** Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
Transversales	**CT3:** Gestionar la información y el conocimiento **CT4:** Comprometerse con la ética y la responsabilidad social como ciudadano y como profesional.
Específicas	**CE3:** Capacidad para identificar los procesos y aplicar las técnicas para la gestión de recursos humanos. **CE4:** Capacidad para comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la dirección y gestión de personas en las organizaciones.

	CE5: Capacidad para realizar el diseño y análisis de los puestos de trabajo, elaborar los perfiles competenciales y las valoraciones de los puestos de trabajo.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los asociados a la adquisición de las competencias indicadas, y en particular los principios téoricos de la Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Concretamente:

- Dotar al alumno de una visión estratégica de los recursos humanos dentro de las organizaciones.
- Examinar los procesos para la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Comprender la trascendencia del modelo de gestión por competencias como enfoque básico para la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Conocer y analizar cómo algunas organizaciones están aplicando el enfoque de competencias en la gestión de personas.
- Aprender a realizar análisis de los puestos de trabajo y a elaborar los perfiles competenciales.
- Conocer el lenguaje empresarial que rodea la dirección y gestión de personas en las organizaciones para un correcto desenvolvimiento en reuniones con otros agentes empresariales.

CONTENIDOS

1. Introducción a la nueva economía y a la sociedad de conocimiento: El capital intelectual y sus componentes.
2. Las competencias personales: concepto y tipología.
3. Los procesos para la gestión de recursos humanos y el enfoque de competencias.
4. Ventajas, dificultades y recomendaciones para la implantación del enfoque de competencias.
5. Concepto e importancia del análisis de puestos de trabajo para la identificación de las competencias.
6. Fases para la elaboración de un análisis de puestos y del perfil competencial.
7. Utilidades del análisis de puestos de trabajo en base a competencias.

ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍAS DOCENTES

Para esta asignatura no existe presencialidad. Se imparte de manera virtual 100%. Se ha supuesto una carga de trabajo para los estudiantes de 25 horas (de las cuales 8 horas serán tutorizadas por el profesor mediante comunicación síncrona) para cada crédito ECTS. La dedicación media estimada de los estudiantes para esta asignatura se ha calculado distinguiendo por tipo de actividad formativa tal y como se detalla en la siguiente tabla:

ACTIVIDAD FORMATIVA	TIPO DE ENSEÑANZA (presencial/ a distancia)	DEDICACIÓN (horas de trabajo autónomo del estudiante)	DEDICACIÓN (horas de trabajo del estudiante con apoyo del profesor)
F1	A distancia	18 horas	
F3	A distancia	9 horas	
F4	A distancia	9 horas	
F5	A distancia		24 horas
F7	A distancia	15 horas	

- (F1): Actividades de lectura y estudio de materiales elaborados por expertos en la materia, estructurados por temas o unidades didácticas y accesibles como ficheros en pdf a través del Campus Virtual.
- (F3): Actividades de resolución de ejercicios y estudios de casos (individuales o en grupos)
- (F4): Actividades de autoevaluación (cuestionarios y tests)
- (F5): Actividades de participación en videoconferencias, chats y foros
- (F7): Actividades para el estudio y preparación de exámenes presenciales.

La **metodología docente** que se va a utilizar en la asignatura sigue un modelo pedagógico flexible, sin horarios definidos y sin necesidad de presencia física en el aula, basado en la modalidad de *e-learning*, formación *on line* o teleformación. En este contexto, el proceso de aprendizaje se convierte en un proceso activo y no en una mera recepción-memoriación de contenidos, donde la información nueva es integrada y relacionada con la que ya se posee. El proceso de estudio se verá reforzado con la aportación de un espacio para trabajar en grupo, donde los alumnos dispongan de un foro privado para realizar prácticas o trabajos y enviar sus propuestas al resto de compañeros. La comunicación entre los miembros es posible a través de herramientas síncronas (en tiempo real) y asíncronas (en espacio y tiempo diferente).

El docente adquiere el papel de facilitador del aprendizaje y desarrollo académico y personal. Además de fuente de conocimiento, es responsable de ir dinamizando y facilitando el aprendizaje de los estudiantes en función de sus propias necesidades, moderando debates, proporcionando pautas y recomendaciones a la hora de realizar las actividades y el proyecto final y animándoles a descubrir por sí mismos las posibilidades que le brinda el máster.

La formación se lleva a cabo a través del Campus Virtual de la Universidad Internacional de Andalucía (https://eva.unia.es). Un espacio totalmente interactivo en el cual están los contenidos del curso y materiales complementarios con los que adquirir conocimientos, autoevaluaciones y ejercicios con solucionarios y actividades individuales y grupales, cuya naturaleza variará dependiendo de las materias. Esto es, un entorno educativo flexible (permite adaptarse a las necesidades de alumnos y profesores), intuitivo (su interfaz es familiar y presenta una funcionalidad fácilmente reconocible) y amigable (fácil de manejar ya que ofrece una navegabilidad clara y homogénea en todas sus páginas), donde los alumnos aprenden, comparten experiencias y conocimientos con el resto de la comunidad virtual a través de las distintas herramientas de comunicación, contenidos, evaluación y estudio.

Se trata, por tanto, de un modelo de aprendizaje basado en varios **principios**:

- Autoaprendizaje: todos los materiales de la asignatura, así como las actividades prácticas, están diseñadas de modo que cada estudiante pueda avanzar a su propio ritmo y pueda ir comprobando, en todo momento, sus progresos. Es decir, aprender de forma individualizada y autónoma.
- Trabajo colaborativo: los estudiantes no sólo aprenden de forma aislada, sino que parte de los conocimientos se irán construyendo en grupo, gracias a la interacción de los estudiantes a través del campus virtual.
- Apoyo tutorial: el equipo docente irá guiando al grupo en dicho proceso de aprendizaje y realizando un seguimiento individual de la participación, esfuerzo y resultados de cada estudiante a lo largo del máster.

Las metodologías docentes seleccionadas para el estudio de esta asignatura se explican con detalle a continuación:

- **(D1)-Sesiones on line a través de Collaborate*, Zoom o similar:*** se trata de un sistema de videoconferencia que permite a varias personas comunicarse remotamente en tiempo real compartiendo información a través de una pizarra digital y otras utilidades como la compartición del escritorio. Además, cuenta con la posibilidad de grabar las sesiones, que posteriormente serán publicadas en el Campus Virtual para que los alumnos tengan acceso a ellas cuando deseen. Esta opción posibilita que todos los alumnos puedan acceder a la clase impartida en un horario distinto al que tuvo lugar la sesión. Tiene también varias herramientas que facilitan la interacción entre los participantes, por ejemplo, un chat integrado (de forma que se pueden ir haciendo comentarios o planteando cuestiones sin interferir en el diálogo, presentación... que se esté produciendo). Esta metodología docente es el equivalente a la clase magistral de la enseñanza presencial.
- **(D2)-Comunicación síncrona (en tiempo real) a través del Chat de Moodle**: la actividad Chat permite a los participantes tener una discusión en formato texto de manera sincrónica en tiempo real. El Chat puede ser una actividad puntual o puede repetirse a la misma hora cada día o cada semana. Las sesiones de Chat se guardan y pueden hacerse públicas para que todos las vean o limitadas a los usuarios con permiso para ver los registros de sesiones del chat. Esta metodología docente es el equivalente a los debates en la clase presencial dirigidos por el profesor.
- **(D3)-Comunicación asíncrona (diferida en el tiempo) mediante el uso de Foros:** se trata de una herramienta que permite a los participantes tener discusiones asincrónicas, es decir discusiones que tienen lugar durante un período prolongado de tiempo. Hay varios tipos de foros para elegir, como el foro estándar donde cualquier persona puede iniciar una nueva discusión en cualquier momento, un foro en el que cada alumno puede iniciar una única discusión, o un foro de pregunta y respuesta en el que los estudiantes primero deben participar antes de poder ver los mensajes de otros estudiantes. El profesor puede permitir que se adjunten archivos a las aportaciones al foro. Las imágenes adjuntas se muestran en

el mensaje en el foro. Los participantes pueden suscribirse a un foro para recibir notificaciones cuando hay nuevos mensajes en el foro. El profesor puede establecer el modo de suscripción, opcional, forzado o automático, o prohibir completamente la suscripción. Si es necesario, los estudiantes pueden ser bloqueados a la hora de publicar más de un número determinado de mensajes en un determinado período de tiempo; esta medida puede evitar que determinadas personas dominen las discusiones. Los foros tienen muchos usos, como por ejemplo:

- un espacio social para que los estudiantes se conozcan;
- para los avisos de la asignatura (usando un foro de noticias con suscripción forzada);
- para discutir el contenido de la asignatura o materiales de lectura;
- para continuar en línea una cuestión planteada previamente en una sesión presencial o virtual a través de *Collaborate, Zoom o similar*;
- un centro de ayuda donde los tutores y los estudiantes pueden dar consejos;
- un área de soporte uno-a-uno para comunicaciones entre alumno y profesor usando un foro con grupos separados (tutorías virtuales grupales) y con un estudiante por grupo (tutorías virtuales individualizadas); y
- para actividades complementarias, como una "lluvia de ideas" donde los estudiantes puedan reflexionar y proponer ideas.

Esta metodología docente es el equivalente a la resolución y puesta en común de ejercicios y casos prácticos en la clase presencial bajo la supervisión del profesor, así como la resolución de dudas e indicación de pautas para el estudio por parte del profesor.

- **(D4)-Tutorías telefónicas**: al menos dos o tres días a la semana, durante dos horas, los alumnos pueden consultar a los profesores las dudas acerca de la materia estudiada, así como recibir recomendaciones sobre cómo abordar el estudio de las unidades didácticas de un modo más eficaz.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para la convocatoria ordinaria (I) el sistema de evaluación que se seguirá es, con carácter general, la evaluación formativa continua y la evaluación sumativa final.

La evaluación formativa continua, con el objetivo de retroalimentar a los estudiantes sobre el nivel de consecución de los resultados del aprendizaje, se desarrollará a lo largo del período de impartición de la asignatura, de forma que los alumnos serán evaluados en base a pruebas que determinen el grado de adquisición y aplicación de los conocimientos y destrezas. Los ejercicios tendrán que ser superados con una nota mínima.

La evaluación sumativa final, como su propio nombre indica, tendrá lugar al finalizar el período de impartición de la asignatura, con el fin de certificar la consecución del nivel requerido para acreditar los ECTS correspondientes y completar la calificación de la asignatura.

Los sistemas de evaluación que se aplicarán en la asignatura se detallan a continuación:

- **(V1)-Asistencia regular al curso a través del Campus Virtual**: cada tutor tiene acceso al tiempo de conexión y lugares de visita (*Ponderación mínima y máxima:* 0%-10%).

- **(V2)-Participación y calidad de las aportaciones en videoconferencias, chats y foros del Campus Virtual**: discusiones sobre los temas y conceptos fundamentales y aporte de publicaciones y comentarios (*Ponderación mínima y máxima:* 0%-10%).

- **(V3)-Resultados de los ejercicios y tareas individuales:** que serán evaluados de 0 a 10. Cada tutor se reserva la posibilidad de plantear un tiempo de recuperación para las actividades valoradas por debajo de 5 (*Ponderación mínima y máxima:* 25%-60%).

- **(V4)-Cuestionarios de autoevaluación**: que el alumno deberá realizar al finalizar cada bloque y cuyos resultados quedarán recogidos en el sistema de forma automática (*Ponderación mínima y máxima:* 0%-15%).

- **(V5)-Examen final** (*Ponderación mínima y máxima:* 25%-100%): es obligatoria su realización por todos los estudiantes. Para superar la asignatura es necesario aprobar (obtener 5 puntos

sobre 10) el examen final. El examen final constará de preguntas teóricas, tipo test y/o de desarrollo, y/o prácticas sobre conceptos estudiados en el temario de la asignatura.

Con carácter excepcional, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas durante el período de impartición de la asignatura, podrá solicitarse al profesorado de la asignatura la evaluación única final, entendiendo por tal la que se realiza en un solo acto académico (examen oral y escrito). Esto implicará la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar el sistema.

Aquellos alumnos que no consigan superar la asignatura en la convocatoria ordinaria (I) de junio, tendrán la oportunidad de hacerlo realizando una **prueba final** de la asignatura que se celebrará en el mes de septiembre (el calendario de exámenes se publicará en el campus virtual a comienzos del curso) a modo de convocatoria (II) o de recuperación de curso. Esta prueba final incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la asignatura.

Para la convocatoria (III) o de recuperación en curso posterior los alumnos realizarán una **prueba final** de la asignatura entre la última semana de noviembre y la primera de diciembre (el alumno deberá solicitar dicha convocatoria a la dirección del máster) que incluirá una parte teórica, tipo test y/o de desarrollo, sobre conceptos teóricos estudiados en la asignatura y una parte práctica similar a las realizadas durante el estudio de la asignatura, siendo necesario aprobar ambas partes (teoría y práctica) de manera independiente para poder superar la asignatura.

A efectos de expediente las calificaciones serán:

- Aprobado: de 5 a 6,9
- Notable: de 7 a 8,9
- Sobresaliente: de 9 a 10.

Los alumnos con sobresaliente podrán optar a Matrícula de Honor mediante la realización de un trabajo a determinar por los profesores de la asignatura y que deberá estar concluido y entregado un día antes de la fecha marcada por las universidades (UHU y UNIA) para el cierre de las actas de la asignatura. Si bien el número de Matrículas de Honor vendrá condicionado por los límites establecidos por la normativa aplicable.

BIBLIOGRAFÍA

ALBIZU GALLASTEGI, E.; LANDETA RODRÍGUEZ, J. (Coords.). Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Madrid: Ediciones Pirámide.

ALLES, M.A. (2000). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias. Barcelona: Ediciones Granica.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (1995). La innovación en la empresa: factor de supervivencia. Principios de Organización y Sistemas. Documento núm. 7.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (1999). La dirección y gestión por competencias. Principios de Organización y Sistemas. Documento núm. 11.

LÓPEZ-CABRALES. A. et al. (2018). *Fundamentos para la Gestión estratégica de recursos humanos*. Editorial UOC.

LUNA, R. (2021). *Liderar desde el talento: 6 claves para el éxito en la empresa y en la vida*. Editorial Alienta

PEREDA, S.; BERROCAL, F. (1999). Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

RÁBAGO, E. & STEIN, G. (2014). *Dirigir personas: La madurez del talento*. Editorial Pearson Educación.

SASTRE CASTILLO, M.A.; AGUILAR PASTOR, E.M. (2003). Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico. Madrid: Mc-Graw Hill.

VALLE CABRERA, R. (Coord.) (2003). La gestión estratégica de los recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.