



UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA

## **Desarrollo y evaluación de competencias directivas**

Master Universitario en Gestión y Dirección de servicios sanitarios

Modalidad semipresencial

## Sumario

<b>Datos básicos</b>	<b>3</b>
<b>Breve descripción de la asignatura</b>	<b>4</b>
<b>Requisitos previos</b>	<b>4</b>
<b>Objetivos</b>	<b>4</b>
<b>Competencias</b>	<b>4</b>
<b>Contenidos</b>	<b>4</b>
<b>Metodología</b>	<b>5</b>
<b>Criterios de evaluación</b>	<b>6</b>
<b>Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial</b>	<b>6</b>

# Desarrollo y evaluación de competencias directivas

## Datos básicos

**Módulo:** Dirección y gestión sanitaria

**Carácter:** Obligatoria

**Nº de créditos:** 3 ECTS

**Unidad Temporal:** 1º Curso – 1º Semestre

**Horario:** de 9.00 a 14 horas.

**Idioma en el que se imparte:** Castellano

## Breve descripción de la asignatura

En la mayoría de organizaciones privadas, la evaluación del desempeño es un episodio temido y frustrante que es percibido como una pérdida de tiempo y una sobrecarga administrativa y burocrática para satisfacer las peticiones del Departamento de Recursos Humanos. En la mayoría de organizaciones públicas no existen mecanismos organizados de evaluación del desempeño. Nos hallamos pues ante una necesidad que nadie pone en duda y que es demandada cada vez con mayor vehemencia sobre todo en el ámbito del empleo público pero de la que tenemos pocos ejemplos de buenas prácticas.

## Requisitos previos

No se establecen requisitos previos

## Objetivos

- Diferenciar la gestión de los diferentes recursos humanos en el sistema nacional de salud
- Aplicar técnicas de negociación y comunicación

## Competencias

Competencia Básicas	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.
Competencias Generales	CG4 Gestionar adecuadamente el tiempo, determinar prioridades y emplear técnicas de evaluación. CG5 Ser capaz de adaptarse a las nuevas situaciones, ser creativo, tener iniciativa y mostrar un espíritu emprendedor CG6 Ser capaz de mostrar un liderazgo profesional
Competencias Específicas	CE8 Desarrollar las habilidades y actitudes para la dirección de personas.

## Contenidos

### CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA TEÓRICA

1. **¿Cómo evaluamos el desempeño directivo?**
2. **¿Qué son las competencias?**
3. **Competencias estratégicas.**
  - Visión de negocio.
  - Resolución de problemas.
  - Gestión de recursos.
  - Orientación al cliente.
  - Red de relaciones efectivas.
  - Negociación.
4. **Competencias intratéticas.**
  - Comunicación.
  - Organización.
  - Empatía.
  - Delegación.
  - Coaching.
  - Trabajo en equipo.
5. **Competencias de eficacia personal.**
  - Proactividad
  - Autogobierno
  - Gestión personal
  - Desarrollo personal
6. **Evaluación 360º de las Competencias Directivas**
7. **Cómo desarrollar las competencias directivas**
  - Información
  - Formación
  - Entrenamiento.
8. **Experiencias para el desarrollo de las competencias directivas**

## Metodología

METODOLOGÍA	HORAS	HORAS DE TRABAJO PRESENCIAL	HORAS DE TRABAJO NO PRESENCIAL
Conferencia /Lección Magistral	1,20	30	
Mesa Redonda / Seminario	1,95		
Tutorías presenciales / Otras	0,90		
Evaluación	1,95		
Foro sincrónico / Chats	3,00		
Foro asincrónico	4,50		

Tareas / Actividades sobre doc.	4,50		
Tutorías virtuales / Otras	4,50		
Lectura y búsqueda de información	9,00		70
Estudio personal	15,00		
Resolución de Tareas /Actividades	18,00		
Realización y resolución casos y ABP	10,50		
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>22,5</b>	<b>52,5</b>

## Criterios de evaluación

Se realizará mediante una prueba individual objetiva tipo test de los contenidos y la elaboración de ejercicios prácticos.

## Recursos de aprendizaje y apoyo tutorial

BOYATZIS, R.E. (1982). The competent manager: a model for effective performance. Nueva York: Wiley.

CARDONA, P. REY, C. (2008). El liderazgo centrado en la misión: cómo lograr el liderazgo en toda la organización. Ocasional paper 08/04. Barcelona: IESE.

CARDONA, P. (1999). El nuevo paradigma que está revolucionando la dirección de personas. En busca de las competencias directivas. Revista de antiguos alumnos del IESE, 25, 19-26.

CARDONA, P. Y GARCÍA, P. (2004). Liderazgo basado en competencias. Nota técnica. Barcelona: IESE Publishing.

CLIMENT, J. B. (2010). Reflexiones sobre la Educación basada en competencias. Revista complutense de educación, 21(1), 91-106.

DUBOIS (1993). Competency Based performance improvement: a strategy for organizational Change .

GARCÍA, P. CARDONA, P. CHINCHILLA, N. (2001). Las competencias directivas más valoradas. Ocasional paper. Barcelona: IESE Publishing.

MC CLELLAND, D. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. American Psychologist – 2.

MCCLELLAND, D (1998). Identifying competencies with behavioural-event interviews. Psychological Science, 95, 46-55.

MCCLELLAND, D. (1973). Testing for Competence Rather than Inteligence. American Psychologist, 46, 70-84.

SPENCER, L.M AND SPENCER, S.G (1993). Competence at work: Models for superior performance. New York: Wiley.

