



COMPETENCIAS Y SU EVALUACIÓN

MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS

(Extracto de la Memoria de Verificación del Título de Máster Universitario en Recursos Humanos)

1.1. Competencias

A) Competencias básicas

- A1.** Establecer metas, distinguir los recursos necesarios, planificar las actividades requeridas y evaluar el propio progreso y desempeño.
- A2.** Manejar eficientemente la información, sabiendo captarla de fuentes secundarias: bibliografía científica o especializada, así como de otras fuentes documentales de rigor, y fuentes primarias: recopilar información de otras personas.
- A3.** Preparar informes orales y escritos, así como elaborar presentaciones audiovisuales de impacto.
- A4.** Ser capaz de cooperar con otras personas y trabajar en equipo para el bien común, siendo a la vez capaz de liderar y conducir grupos cuando la situación lo requiera.
- A5.** Ser capaz de seleccionar la estrategia más adecuada para afrontar un problema o problemas determinados, basándose en una reflexión sobre la situación profesional concreta y las propias competencias y recursos disponibles.
- A6.** Poseer las competencias necesarias para el establecimiento y mantenimiento de relaciones con otros profesionales, tanto de su propia área como de cualquier otra.
- A7.** Actualizar y desarrollar las propias competencias (conocimientos, destrezas) de acuerdo con los cambios en su área profesional y los estándares y requisitos de la profesión, las leyes nacionales y las normativas internacionales.
- A8.** Reconocer los aspectos éticos de toda actuación empresarial, considerando las perspectivas e intereses de los diferentes grupos de interés o stakeholders y garantizando el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones.
- A9.** Desarrollar una comunicación bidireccional eficiente, tomando en consideración las intenciones y necesidades de los demás.
- A10.** Desarrollar la capacidad de pensar y actuar de manera creativa, buscando nuevas formas de hacer las cosas.

B). Competencias específicas

B1. Ser capaz de analizar la realidad empresarial como un todo indivisible, complejo e interrelacionado.

B2. Conocer qué es la gestión estratégica empresarial y tener la capacidad para analizar, diseñar y mejorar su aplicación.

B3. Comprender la relación entre la Estrategia de la Empresa y su Organización, las diferentes Estructuras de Organización, su diseño y funcionamiento, así como los principales Procesos en la empresa.

B4. Conocer las características actuales de los recursos humanos en las organizaciones, siendo capaz de analizar la dimensión humana en el marco de la actividad empresarial.

B5. Planificar estratégicamente las distintas políticas de Recursos Humanos de una organización en función de la estrategia empresarial adoptada por la Alta Dirección, para contribuir de esta manera a la consecución de los objetivos establecidos.

B6. Conocer las grandes funciones de los Recursos Humanos, reconociendo los temas claves que preocupa a los responsables de RR. HH. en las empresas actuales.

B7. Saber diseñar la estructura organizativa más adecuada para lograr alcanzar las metas de la empresa.

B8. Conocer y saber aplicar el Modelo más conocido y empleado en la mayoría de las empresas multinacionales y nacionales de Gestión de RRHH: el Modelo de Gestión por Competencias.

B9. Ser capaz de diseñar e implantar un proceso de selección de personas y atracción del talento.

B10. Saber diseñar e implementar el plan de formación de la empresa, velando por la distribución equitativa y justa de oportunidades.

B11. Conocer los beneficios que la práctica de gestión del rendimiento aporta tanto a las organizaciones como a los propios empleados.

B12. Saber evaluar el potencial y diseñar la carrera profesional de los empleados de una organización para fomentar su desarrollo y como aspectos clave para la toma de decisiones en RR.HH.

B13. Reconocer el papel fundamental de la comunicación para el buen funcionamiento de cualquier tipo de organización.

B14. Conocer la influencia de la cultura y el clima organizacional sobre el rendimiento y el bienestar de los trabajadores.

B15. Reconocer el papel de las nuevas tecnologías en las organizaciones actuales y cómo influyen en las personas.

B16. Conocer la importancia de realizar de manera continuada diferentes estudios en el seno de la organización para recoger toda la información posible acerca de las personas que en ella trabajan y poder tomar decisiones basadas en datos reales.

B17. Entender la necesidad de la Gestión del Conocimiento en el mundo empresarial de hoy día.

B18. Gestionar adecuadamente la diversidad en la empresa.

B19. Conocer la normativa laboral, analizando genéricamente las disposiciones que regulan la materia.

- B20.** Conocer los puntos más relevantes para la negociación de un convenio.
- B21.** Conocer la importancia de adoptar un enfoque preventivo en lo que a salud y seguridad de los trabajadores se refiere.
- B22.** Sensibilizarse acerca de la importancia del proceso de desvinculación de los trabajadores.
- B23.** Poseer los conocimientos técnicos, jurídicos y humanos básicos relativos a la estructura salarial de cualquier organización.
- B24.** Conocer y analizar las competencias personales y de dirección de equipos que todo directivo debe poseer.
- B25.** Conocer la importancia de trabajar por proyectos en las organizaciones actuales.
- B26.** Conocer el papel fundamental del Benchmarking en el entorno empresarial y profesional actual.
- B27.** Saber elegir proyectos a acometer y ser capaz de desarrollarlos de manera profesional.
- B28.** Conocer la práctica profesional, independientemente de si se posee un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, operativos y de personal.

CRITERIOS Y SISTEMA DE EVALUACIÓN

Para la obtención del Título de Máster Universitario en Recursos Humanos, el alumno deberá acreditar la superación de las enseñanzas vinculadas al programa mediante un sistema de evaluación mixto.

Por un lado, los profesores que imparten cada una de las asignaturas evaluarán si el alumno ha conseguido los objetivos de aprendizaje establecidos para ellas. Esta evaluación, que se hará durante el desarrollo del programa, certificará que el alumno domina el contenido de la materia y ha desarrollado las competencias específicas asociadas. La evaluación de los conocimientos del alumno se realizará a través de los procedimientos de evaluación continua y de exámenes. También se tendrá en cuenta en la calificación la participación e interés demostrado por el alumno, las exposiciones orales, y los resultados obtenidos en los trabajos individuales y de grupo que se realicen a lo largo del curso.

Por otro lado, la evaluación se completará con la defensa oral del trabajo fin de Máster, prueba que deberá ser superada para la ponderación con el resto de las calificaciones.

El sistema de evaluación de las competencias adquiridas en los módulos se organiza en torno a tres fuentes básicas de obtención de información para cada materia:

- la realización de exámenes orales o escritos, pudiendo ser éstos de respuesta abierta (tipo ensayo o de respuestas cortas) o de tipo test, siempre en función del tipo de competencias y resultados de aprendizaje a comprobar.
- la valoración de los trabajos dirigidos encargados a los estudiantes.
- el desarrollo, rendimiento y aprovechamiento de las actividades formativas realizadas en las sesiones de trabajo en el aula con el profesor o profesora.