

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

| | |
|----------------------|------------------------------------|
| Codi | 42753 |
| Nom | Direcció per competències i valors |
| Cicle | Màster |
| Crèdits ECTS | 3.0 |
| Curs acadèmic | 2024 - 2025 |

Titulació/titulacions

| Titulació | Centre | Curs | Període |
|--|------------------------------|-------------|---------------------|
| 2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans | Facultat de Ciències Socials | 2 | Primer quadrimestre |

Matèries

| Titulació | Matèria | Caràcter |
|--|--|-----------------|
| 2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans | 5 - Estratègia i direcció de recursos humans | Obligatòria |

Coordinació

| Nom | Departament |
|----------------------|--|
| QUILEZ PARDO, MANUEL | 105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras' |

RESUM

La present assignatura, té com a finalitat mostrar i proporcionar als alumnes sistemes integrals de Direcció i gestió de Recursos Humans, en el cas de la Gestió per Competències, i sistemes de Direcció basats en la definició i gestió de la Cultura Corporativa de les empreses, en el cas de la Direcció per Valors.

El sistema de Gestió per Competències es treballa des d'una perspectiva estratègica, i busca l'alineació de les polítiques de RRHH amb l'estratègia de les organitzacions per a aconseguir avantatges competitius a través de les persones.

El sistema de Direcció per Valors, treballa a partir del concepte de cultura corporativa, l'alineació necessària entre cultura i estratègia empresarial, i la més que probable necessitat de gestió del canvi organitzatiu. Es tracta doncs d'un sistema de Direcció i gestió estratègica que proposa alinear els valors de l'organització i de les persones que la componen per a aconseguir avantatges competitius a través de la gestió de l'element fonamental de la cultura, els Valors que la componen. Els alumnes aprendran a definir, identificar i avaluar Valors, i a identificar mecanismes i eines de gestió del canvi cultural,



fonamentalment a través dels conceptes de lideratge, comunicació i polítiques de RRHH

CONEXEMENTS PREVIS

Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

Altres tipus de requisits

Els coneixements previs bàsics desitjats són: Direcció Estratègica, Direcció Estratègica de RRHH, desenvolupament de polítiques de RRHH, coneixements bàsics en la definició i identificació de Competències Professionals.

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'auto-organitzar-se, la qual cosa significa planificar i establir sistemàticament amb temps realista els diferents treballs en la seua agenda personal, prioritzant les seues activitats, atenent criteris d'urgència i importància, utilitzant eines i procediments explícits per a controlar el nivell d'execució del treball i optimitzant el temps.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar la capacitat de comunicació, influència i eficàcia en les relacions interpersonals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.



- Que els/les estudiants siguen capaços d'establir mecanismes per a orientar i motivar a els/les treballadors/as.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'adaptar-se al canvi i ser creatius. En aquest sentit, haurà d'adquirir la capacitat per a modificar la conducta previsible i habitual a fi d'adequar-se a les exigències de situacions diverses sense, per això, modificar substancialment els objectius finals dels processos de treball (incorporant noves dades provinents de l'entorn).
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar i desenvolupar entrevistes que sustentin les funcions de gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de liderar persones i equips per a la consecució dels objectius de gestió i direcció de recursos humans. En aquest sentit, haurà de desenvolupar un cert nivell de sensibilitat relacional i empatia.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i gestionar la diversitat cultural i ètnica de les organitzacions.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una certa tolerància davant la incertesa.
- Que els/les estudiants siguen capaços de comprendre i desenvolupar els processos de lideratge en direcció i gestió de recursos humans, promovent sistemes de participació en l'organització i desenvolupant una adequada política de comunicació interna.

Al llarg del mòdul els alumnes podran, definir i identificar competències professionals, aprendran metodologies basades en la gestió per processos i la millora contínua per a definir i desplegar les diferents polítiques de RRHH (reclutament, selecció, acolliment, formació, promoció, retribució, avaluació, anàlisi i descripció de llocs de treball) que prendran com a eix vertebrador, i que giraran, al voltant del sistema de competències professionals prèviament identificat i definit.

Els alumnes aprendran a definir, identificar i avaluar Valors, i a identificar mecanismes i eines de gestió del canvi cultural, fonamentalment a través dels conceptes de lideratge, comunicació i polítiques de RRHH

Coneixerà i serà capaç d'aplicar polítiques de recursos humans que afavorisquen la creació del coneixement i la retenció del talent en l'empresa.

DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

1. 1. Sistemes integrals de Direcció i Gestió de RRHH

La generació d'avantatges competitius a través de la funció de RRHH: alineació amb l'estratègia corporativa.

El concepte de competència professional.

Identificació, descripció i tipologia de competències.

Les competències professionals com a eix vertebrador en el desplegament, seguiment i avaluació de l'estratègia i les polítiques de RRHH.

**2. 2. La direcció per valors: la cultura corporativa com a argument competitiu**

Direcció estratègica i Cultura.

Definició de Cultura.

Definició i identificació de Valors.

Gestió de Valors.

Mecanismes de canvi cultural: lideratge, comunicació i polítiques de RRHH

VOLUM DE TREBALL

| ACTIVITAT | Hores | % Presencial |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| Classes de teoria | 16,00 | 100 |
| Pràctiques en aula | 8,00 | 100 |
| Tutories reglades | 6,00 | 100 |
| Elaboració de treballs en grup | 20,00 | 0 |
| Elaboració de treballs individuals | 15,00 | 0 |
| Lectures de material complementari | 10,00 | 0 |
| TOTAL | 75,00 | |

METODOLOGIA DOCENT

La metodologia docent serà:

- Classe Magistral Expositiva i Participativa, tractant de subministrar nous coneixements i aclarir els ja existents dins d'un marc global de sistemes de gestió.
- Es dissenyaran diferents activitats grupals (dinàmiques de grup per a anàlisi de cas pràctics i desenvolupament de treballs grupals) per a la posada en comú d'opinions i suggeriments, alhora que es convida als alumnes a participar amb les seues opinions individuals.

AVALUACIÓ

- Assistència a classe, aportacions durant les classes. Participació i implicació dels estudiants. (10% de la nota final). Per la seua naturalesa d'avaluació contínua, aquesta activitat no és recuperable en cap convocatòria



- Realització de treball individual (40% de la nota final). Recuperable en segona convocatòria.
- Examen - projecte grupal fi de curs (40% de la nota final). Recuperable en segona convocatòria.
- Presentació i defensa oral d'el treball grupal fi de curs (10% de la nota final). Per la seva naturalesa d'avaluació contínua, aquesta activitat no és recuperable en cap convocatòria.

Per a l'avaluació final és imprescindible presentar tots els treballs i superar amb més d'un cinc (en una escala de 10 punts) tots els treballs realitzats, incloent l'examen o projecte grupal fi de curs.

En cas d'empat a l'atorgar la matrícula d'honor rebrà la matrícula l'estudiant que hagi tingut una participació més activa a l'aula, i que hagi presentat les pràctiques i activitats voluntàries suggerides.

L'existència de plagi en qualsevol dels treballs o informes realitzats suposarà un suspens de l'assignatura.

A la segona convocatòria es manté la qualificació de les activitats no recuperables.

L'alumne pot superar l'assignatura en segona convocatòria a partir de la presentació dels treballs (i discussió en tutoria amb el professor).

REFERÈNCIES

Bàsiques

- Levy-Leboyer, C., & Prieto, J. M. (2001). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Gestión 2000.
- Gómez, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2005). *Gestión de recursos humanos*. Pearson. 5ª Edición.
- García, S., & Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. España: Editorial Mc GrawHill.

Complementàries

- Garcia-Tenorio Ronda, Jesús y Sabater Sánchez, Ramón (Coordinadores) (2004). *Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Ediciones Paraninfo.
- Bonache, J., & Cabrera, Á. (2006). *Dirección de personas*. Pearson Educación.
- Federico Gan y otros, (2006). *Manual de programas de Desarrollo de RRHH*. Apóstrofe.
- Fernández López, I. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos*. Pearson.