

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42753
Nombre	Dirección por competencias y valores
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	5 - Estrategia y dirección de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
QUILEZ PARDO, MANUEL	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

La presente asignatura, tiene como finalidad mostrar y proporcionar a los alumnos sistemas integrales de Dirección y Gestión de Recursos Humanos, en el caso de la Gestión por Competencias, y sistemas de Dirección basados en la definición y gestión de la Cultura Corporativa de las empresas, en el caso de la Dirección por Valores.

El sistema de Gestión por Competencias se trabaja desde una perspectiva estratégica, y busca la alineación de las políticas de RRHH con la estrategia de las organizaciones para alcanzar ventajas competitivas a través de las personas.

El sistema de Dirección por Valores, trabaja a partir del concepto de cultura corporativa, la alineación necesaria entre cultura y estrategia empresarial, y la más que probable necesidad de gestión del cambio organizativo. Se trata pues de un sistema de Dirección y Gestión estratégica que propone alinear los valores de la organización y de las personas que la componen para alcanzar ventajas competitivas a



través de la gestión del elemento fundamental de la cultura, los Valores que la componen. Los alumnos aprenderán a definir, identificar y evaluar Valores, y a identificar mecanismos y herramientas de gestión del cambio cultural, fundamentalmente a través de los conceptos de liderazgo, comunicación y políticas de RRHH

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Los conocimientos previos básicos deseados son: Dirección Estratégica, Dirección Estratégica de RRHH, desarrollo de políticas de RRHH, conocimientos básicos en la definición e identificación de Competencias Profesionales

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las 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.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de auto-organizarse, lo cual significa planificar y establecer sistemáticamente con tiempo realista los diferentes trabajos en su agenda personal, priorizando sus actividades, atendiendo a criterios de urgencia e importancia, utilizando herramientas y procedimientos explícitos para controlar el nivel de ejecución del trabajo y optimizando el tiempo.
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.



- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en las relaciones interpersonales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.
- Que los/las estudiantes sean capaces de adaptarse al cambio y ser creativos. En este sentido, deberá adquirir la capacidad para modificar la conducta previsible y habitual a fin de adecuarse a las exigencias de situaciones diversas sin, por ello, modificar substancialmente los objetivos finales de los procesos de trabajo (incorporando nuevos datos provenientes del entorno).
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y desarrollar entrevistas que sustenten las funciones de gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de liderar personas y equipos para la consecución de los objetivos de gestión y dirección de recursos humanos. En este sentido, deberá desarrollar un cierto nivel de sensibilidad relacional y empatía.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y gestionar la diversidad cultural y étnica de las organizaciones.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.
- Que los/las estudiantes sean capaces de comprender y desarrollar los procesos de liderazgo en dirección y gestión de recursos humanos, promoviendo sistemas de participación en la organización y desarrollando una adecuada política de comunicación interna.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

A lo largo del módulo los alumnos podrán, definir e identificar competencias profesionales, aprenderán metodologías basadas en la gestión por procesos y la mejora continua para definir y desplegar las distintas políticas de RRHH (reclutamiento, selección, acogida, formación, promoción, retribución, evaluación, análisis y descripción de puestos de trabajo) que tomarán como eje vertebrador, y que girarán, alrededor del sistema de competencias profesionales previamente identificado y definido.

Los alumnos aprenderán a definir, identificar y evaluar Valores, y a identificar mecanismos y herramientas de gestión del cambio cultural, fundamentalmente a través de los conceptos de liderazgo, comunicación y políticas de RRHH

Conocerá y será capaz de aplicar políticas de recursos humanos que favorezcan la creación del conocimiento y la retención del talento en la empresa.



DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. 1. Sistemas Integrales de Dirección y Gestión de RRHH.

La generación de ventajas competitivas a través de la función de RRHH: alineación con la estrategia corporativa.

El concepto de competencia profesional.

Identificación, descripción y tipología de competencias.

Las competencias profesionales como eje vertebrador en el despliegue, seguimiento y evaluación de la estrategia y las políticas de RRHH.

2. 2. La Dirección por Valores: la Cultura corporativa como argumento competitivo.

Dirección estratégica y Cultura.

Definición de Cultura.

Definición e identificación de Valores.

Gestión de Valores.

Mecanismos de cambio cultural: liderazgo, comunicación y políticas de RRHH

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	16,00	100
Prácticas en aula	8,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	20,00	0
Elaboración de trabajos individuales	15,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente será:

- Clase Magistral Expositiva y Participativa, tratando de suministrar nuevos conocimientos y aclarar los ya existentes dentro de un marco global de sistemas de gestión.

Se diseñarán distintas actividades grupales (dinámicas de grupo para análisis de caso prácticos y desarrollo de trabajos grupales) para la puesta en común de opiniones y sugerencias, a la vez que se invita a los alumnos a participar con sus opiniones individuales.



EVALUACIÓN

- Asistencia a clase, aportaciones durante las clases. Participación e implicación de los estudiantes. (10% de la nota final). Por su naturaleza de evaluación continua, esta actividad no es recuperable en ninguna convocatoria
- Realización de trabajo individual (40% de la nota final). Recuperable en segunda convocatoria.
- Examen - proyecto grupal fin de curso (40% de la nota final). Recuperable en segunda convocatoria.
- Presentación y defensa oral del trabajo grupal fin de curso (10% de la nota final). Por su naturaleza de evaluación continua, esta actividad no es recuperable en ninguna convocatoria.

Para la evaluación final es imprescindible presentar todos los trabajos y superar con más de un cinco (en una escala de 10 puntos) todos los trabajos realizados, incluyendo el examen o proyecto grupal fin de curso.

En caso de empate al otorgar la matrícula de honor recibirá la matrícula el estudiante que haya tenido una participación más activa en el aula, y que haya presentado las prácticas y actividades voluntarias sugeridas.

La existencia de plagio en cualquiera de los trabajos o informes realizados supondrá un suspenso de la asignatura.

En la segunda convocatoria se mantiene la calificación de las actividades no recuperables.

El alumno puede superar la asignatura en segunda convocatoria a partir de la presentación de los trabajos (y discusión en tutoría con el profesor).

REFERENCIAS

Básicas

- 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.

Complementarias

- 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.

