

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 42753**Nombre:** Dirección por competencias y valores**Ciclo:** Máster Universitario Oficial**Créditos ECTS:** 3**Curso académico:** 2025-26**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	2	Primer cuatrimestre

**MATERIAS**

Titulación	Materia	Carácter
2126 - Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	Estrategia y dirección de recursos humanos	OBLIGATORIA

**COORDINACIÓN**

QUILEZ PARDO MANUEL

**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 / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

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 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 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 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 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.

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 la capacidad de comunicación, influencia y eficacia en



las relaciones interpersonales.

Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una cierta tolerancia ante la incertidumbre.

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 establecer mecanismos para orientar y motivar a los/las trabajadores/as.

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 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 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 preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.

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 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.

## 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.

Dirección estratégica y Cultura.



## 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 (HORAS)

#### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Tutorías	6,00
Teoría	16,00
Prácticas en aula	8,00
<b>Total horas</b>	<b>30,00</b>

#### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	35,00
Estudio y trabajo autónomo	10,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

### 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).

## BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- 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.