

## MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

### COMPETENCIAS

Gran competencia 1\_ Capacidad para analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes en cualquier empresa o institución.

Subcompetencia SC1.1\_ Seleccionar estrategias de selección y desarrollo del personal según las necesidades organizacionales.

Subcompetencia SC1.2\_ Diseñar procesos de planificación de plantillas según las necesidades de cada organización de acuerdo a momentos de reclutamiento y selección adecuados.

Conocimiento CO1.1\_Tomar conciencia de la importancia del factor humano para la competitividad y éxito de las organizaciones.

Habilidad o destreza HD1.1\_Aplicar los conocimientos adquiridos para alcanzar la mayor eficacia en las organizaciones gestionando individual y colectivamente las personas que forman parte de la misma.

Habilidad o destreza HD1.2\_Implementar destrezas de trabajo en equipo para gestionar el conocimiento y promover su aplicación práctica.

Competencia transversal, actitud o valor\_CT1.1\_Tomar decisiones con autonomía y valores éticos en materia de dirección de personas

Competencia transversal, actitud o valor\_CT1.2\_Desarrollar máximo sentido de la integridad y ética en el trabajo, de acuerdo al correcto cumplimiento de la normativa legal.

Gran competencia 2\_ Capacidad para planificar estratégicamente las distintas prácticas y políticas de gestión de personas de una organización para contribuir al logro de los objetivos establecidos por la Dirección.

Subcompetencia SC2.1\_ Implementar programas de desarrollo profesional basados en formación continua y evaluación del desempeño.

Subcompetencia SC2.2\_ Diseñar sistemas de retribución que apoyen el reconocimiento de las personas en la organización.

Subcompetencia SC2.3\_ Definir procedimientos internos de gestión y de evaluación de recursos humanos que contribuyan a la competitividad de la empresa mejorando el bienestar y la salud laboral.

Conocimiento CO2.1\_ Aplicar herramientas para gestionar de forma operativa las etapas clave del ciclo de vida del talento.

Conocimiento CO2.2\_ Analizar el comportamiento organizativo facilitando procesos de cambio.

Conocimiento CO2.3\_Fomentar el pensamiento crítico y la reflexión basados en el conocimiento teórico y en el conocimiento aplicado a la práctica profesional mediante el análisis de casos reales en RRHH

**COMPETENCIAS**

Habilidad o destreza HD2.1\_Elaborar informes para apoyar la toma de decisiones en la organización.

Competencia transversal, actitud o valor CT2.1\_Aplicar estrategias de RRHH para la atracción, gestión y fidelización del talento dentro de la organización.

Competencia transversal, actitud o valor CT2.2\_Desarrollar alta capacidad de negociación y resolución de problemas relacionadas con las personas para ofrecer soluciones creativas en situaciones organizativas complejas.

Competencia transversal, actitud o valor CT2.3\_Desarrollar capacidad de liderazgo y toma de decisiones de acuerdo a una visión global de la empresa y de la actividad en cada una de las áreas que la componen.

Gran competencia 3\_ Capacidad para analizar el entorno laboral, organizativo y de los recursos humanos atendiendo de manera integrada sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

Subcompetencia SC3.1\_ Reconocer actuaciones de gestión de la diversidad en las organizaciones actuales bajo una óptica global.

Subcompetencia SC3.2\_ Analizar los efectos de las nuevas evoluciones tecnológicas (robótica, inteligencia artificial, realidad virtual, redes sociales...) sobre la función de recursos humanos.

Conocimiento CO3.1\_Crear cuadros de mando integral para la gestión estratégica de Recursos Humanos en diversos sectores y organizaciones.

Conocimiento CO3.2\_Construir modelos organizacionales que alineen los propósitos de las organizaciones con el ecosistema laboral, promoviendo una cultura más eficiente.

Conocimiento CO3.3\_Presentar logros de RRHH a stakeholders clave, fortaleciendo la marca empleadora.

Habilidad o destreza HD3.1\_Identificar situaciones de conflicto dentro de las organizaciones

Habilidad o destreza HD3.2\_Aplicar técnicas participativas para motivar y dinamizar equipos en su desempeño diario.

Habilidad o destreza HD3.3\_Diseñar procesos de análisis del clima laboral en base a indicadores y datos organizativos.

Competencia transversal, actitud o valor CT3.1\_Establecer la estrategia de recursos humanos de acuerdo con la orientación estratégica general de la empresa.

Competencia transversal, actitud o valor CT3.2\_Definir políticas de RRHH para promover entornos inclusivos y de desarrollo profesional.

Competencia transversal, actitud o valor CT3.3\_Aplicar la normativa laboral vigente en el diseño e implementación de políticas de gestión de personas.

Gran competencia 4\_ Capacidad para comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global facilitando promover actitudes y comportamientos en los miembros de una organización, de acuerdo con una práctica profesional ética y responsable.

**COMPETENCIAS**

Subcompetencia SC4.1\_Facilitar habilidades de autogestión e interpersonales para alcanzar los objetivos propios, grupales y organizativos, que permiten establecer y mantener relaciones positivas.

Subcompetencia SC4.2\_Elaborar documentación técnica relacionada con la gestión estratégica de RRHH.

Conocimiento CO4.1\_Diseñar procesos operativos de atracción y selección del talento, alineados con los objetivos organizacionales.

Conocimiento CO4.2\_ Determinar el plan de carrera profesional de un trabajador diagnosticando sus necesidades específicas de formación, alineado a los objetivos estratégicos de la empresa.

Habilidad o destreza HD4.1\_Entender los diversos mecanismos de motivación que guían los comportamientos de los individuos en las organizaciones.

Habilidad o destreza HD4.2\_Conocer la utilidad de la comunicación efectiva como retribución emocional en las organizaciones actuales.

Competencia transversal, actitud o valor CT4.1\_Diseñar sistemas que fomenten la participación y el empoderamiento de las personas dentro de la organización.

Competencia transversal, actitud o valor CT4.2\_Asesorar a la dirección de cualquier organización en materia de gestión de personas