



PRESENTACIÓN

Breve descripción: Proyecto de Desarrollo de Personas es conocido como el módulo de la función. Los alumnos suelen identificar este módulo con los contenidos más prácticos o aplicados. En él se abordan todos los aspectos que trabaja el profesional de dirección de personas que suceden a lo largo del conocido como “ciclo de vida del empleado”: desde su selección en incorporación a una organización hasta su desvinculación. En ese intervalo ocupan un lugar destacado todos los temas relacionados con (I) la planificación y el desarrollo de carreras profesionales (formación planes de promoción y desarrollo) (II) las políticas de fidelización de los mejores empleados y en especial (III) las políticas retributivas (compensación y beneficios). El módulo presenta los aspectos “operativos” de la dirección de personas (nóminas, gestión de pagos, altas y procesos de incorporación, gestión de bajas, etc.) en los que el objetivo consiste en ejecutar de la manera más eficiente posible. Es muy importante que el alumno conozca el alcance y la problemática de estas tareas operativas pero el módulo se centra principalmente en los aspectos “estratégicos”, es decir, aquellos que tienen un impacto en la eficacia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

- **Titulación:** Máster en Dirección de Personas en las Organizaciones.
- **Módulo/Materia:** Fundamentales/Proyecto de Desarrollo de Personas I
- **ECTS:** 4
- **Curso, semestre:** 23-24, Primer semestre
- **Carácter:** obligatorio
- **Profesorado:** La Función y el Departamento de RRHH. Profesor: José Luis Risco (joseluis.riscorejas@es.ey.com), Atracción de Talento. Profesores: Geni Capdet (gcapdet@grupmontaner.com), Ivan Oterino (Ivan.Oterino@kornferry.com), Alex López López (alexlopez@sartia.com) y Rocío Rodríguez Caballero (rocio.rodriaguezcaballero@es.ey.com).
- **Idioma:** castellano
- **Aula, Horario:** Consulte la agenda que recibirá semanalmente.

COMPETENCIAS

LA FUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

Los objetivos de este curso son:

1. Identificar las diferentes áreas que componen los equipos de RRHH.
2. Palancas de transformación en los departamentos de RRHH
3. Best practices de compañías donde la función de RRHH es estratégica
4. Poner en valor los cambios en el mundo de los negocios que afectan a RRHH

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO:

Generar una visión global del proceso de la atracción- selección del talento-marca personal, dentro del concepto de employee journey

Definir y analizar la propuesta de valor de la organización y ver el impacto que tiene en el diseño de la estrategia de Employer Branding, con el objetivo de mejorar la atracción y retención de talento.



Universidad de Navarra

Ubicar la presencia digital como factor que contribuye a la creación de la marca personal y favorece la empleabilidad, a la vez que convierte a la persona en embajador de la empresa a la que pertenece.

Identificar RRHH como HRBP al servicio de incorporar el talento más adecuado para llevar a cabo la estrategia organizativa. Definir factores claves para el éxito.

Profundizar en las competencias que como seleccionador debe poner en juego a lo largo del proceso, así como detectar los principales errores.

Conocer diferentes herramientas utilizadas a lo largo del proceso de selección. Profundizar en la técnica de la entrevista.

Gestionar los pasos para un adecuado cierre del proceso de selección.

Identificar las ventajas y fases del proceso de on boarding.

Competencias básicas

- **CB6** - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.
- **CB7** - Que los 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
- **CB8** - Que los 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.
- **CB9** - Que los 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.
- **CB10** - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida auto dirigido o autónomo.

Competencias generales

- **CG0** - Capacidad de identificar los problemas que se presentan en el trabajo (individual y de equipo) en estructuras organizativas, analizar sus causas y proponer planes de acción para solucionarlos. Los alumnos deberán de ser capaces de distinguir aquellos derechos que son fundamentales, y todos aquellos que hacen referencia a la igualdad de los discapacitados, y aquellos relacionados a la igualdad entre hombres y mujeres. Además deberán conocer los principios de igualdad de oportunidades. Todos estos son valores y derecho propios de una cultura de paz y valores democráticos.
- **CG1** - Familiarizarse con la búsqueda de material especializado (informes, artículos, datos) relacionado con los distintos aspectos de la persona y de las organizaciones, en Internet, en hemerotecas, en bases de datos accesibles, etc.
- **CG2** - Identificar las ideas de un texto y comunicarlas de forma concisa tanto verbal como escrita.
- **CG4** - Adquirir una conciencia social ética que permita que desde la dirección se promueva un entorno en el que se respete a las personas y a su propia dignidad.

Competencias específicas



- **CE9** - Analizar y comprender todas aquellas competencias que caracterizan a la persona y su trabajo en el entorno profesional y personal con referencia a las organizaciones de trabajo

PROGRAMA

LA FUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

SESIÓN 1: Organización departamento RRHH.

SESIÓN 2: Pasado, presente y futuro de la función.

SESIÓN 3: RRHH como transformador.

SESIÓN 4: Caso práctico.

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO:

SESIÓN 1: EMPLOYEE VALUE PROPOSITION.

SESIÓN 2: CREATIVIDAD Y DIFERENCIACIÓN

SESIÓN 3: APRENDER HACIENDO.

SESIÓN 4: IDENTIDAD DIGITAL Y MARCA PERSONAL.

SESIÓN 5: REDES, SOCIAL SELLING.

SESIÓN 6: RRHH como HRBP: LA SELECCIÓN Y LA ESTRATEGIA ORGANIZATIVA. ASPECTOS GENERALES.

SESIÓN 7: LA ATRACCIÓN DEL TALENTO Y LA PRESELECCIÓN.

SESIÓN 8: CASO I: LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA DE EMPRESA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

SESIÓN 9: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

SESIÓN 10: CASO II: EMPRESA CON ESCASA CAPACIDAD PARA LA ATRACCIÓN DE TALENTO.

SESIÓN 11: LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

SESIÓN 12: CASO III: HEAD HUNTING.

SESIÓN 13: OTRAS PRUEBAS DE SELECCIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

SESIÓN 14: CASO IV: LA SELECCIÓN DE UN PERFIL TÉCNICO.

SESIÓN 15: PROCESO DE ON BOARDING Y PRESENTACIÓN DE TRABAJOS ALUMNOS.

SESIÓN 16: CASO V: LA SELECCIÓN INTERNACIONAL.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

LA FUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:



Universidad de Navarra

Método del caso. Puesta en práctica de las lecciones y best practices que se llevarán a cabo en las sesiones, junto a artículos de actualidad.

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO:

El desarrollo de la asignatura está integrado por 4 bloques y la realización de unas prácticas:

- 1.-Employer branding a cargo de Rocío Rodríguez
- 2.-Marca personal a cargo de Alex López
- 3.-Proceso de selección y técnicas utilizadas en el mismo a cargo de Geni Capdet
- 4.-Casos prácticos a cargo de Iván Oterino

A nivel metodológico, la materia será abordada desde dos perspectivas: una teórica/práctica y otra de la contextualización de los conceptos trabajados a través de análisis de casos prácticos.

En cuanto a las sesiones teórico-prácticas, la metodología a utilizar constará de: exposiciones con contenidos breves y trabajo práctico para entrenar la transferencia a la realidad de cada alumno. Se utilizarán herramientas participativas y de simulación que faciliten a los alumnos la incorporación de los contenidos tratados en su realidad.

Se combinarán, lecturas recomendadas sobre diferentes contenidos, visualizaciones de fragmentos de películas, entrevistas y/o documentales, así como se tratarán referencias bibliográficas que el alumno deberá trabajar de manera previa o trabajar de forma posterior a la sesión.

En aula, se profundizará en los diferentes conceptos, siempre con aplicación y entrenamiento práctico, bien con trabajo en grupos, resolución de casos prácticos, o preparación, realización y análisis de comportamientos y resultados en rol play.

En cuanto a las sesiones de casos prácticos, se seguirá el método del caso.

La asignatura se enriquecerá con la inclusión de prácticas de entrevistas de selección. Durante estas prácticas, los alumnos tendrán la oportunidad de llevar a cabo entrevistas a alumnos voluntarios de otros másteres. Además de realizar las entrevistas, se les asignará el rol de asesores, aportando orientación y consejos en aspectos relacionados con la selección de personal para las posiciones específicas de los participantes.

Estas prácticas de entrevistas permitirán a los alumnos aplicar y poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante el curso. Además, fortalecerán sus habilidades de comunicación, evaluación y toma de decisiones en un contexto realista.

Al realizar entrevistas a los alumnos voluntarios de otros másteres, los estudiantes podrán experimentar diferentes perfiles y situaciones, lo que ampliará su comprensión de las necesidades y desafíos en la selección de personal. Asimismo, al actuar como asesores, desarrollarán la capacidad de proporcionar retroalimentación constructiva y recomendaciones para mejorar el proceso de selección y la adecuación entre los candidatos y las posiciones.

Estas prácticas brindarán una oportunidad de aprendizaje tanto para los alumnos que realizan las entrevistas como para aquellos que participan como candidatos voluntarios. Fomentarán el intercambio de conocimientos y experiencias, y contribuirán al desarrollo de habilidades profesionales fundamentales en el ámbito de la selección de personal.



Universidad
de Navarra

EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA

LA FUNCIÓN Y EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:

- Trabajos individuales y en equipo: 35%
- Intervención en clase: 20%
- Exposición oral y discusión de casos: 45%

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO:

- Trabajos individuales y en equipo: 20%
- Intervención en clase: 15%
- Exposición oral y discusión de casos: 35%
- Exámenes parciales y finales: 40%

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA

Examen final con puntuación de 0 a 10

HORARIOS DE ATENCIÓN

Solicitar entrevista con el profesor escribiendo un correo electrónico.

Correos electrónicos de los profesores:

- José Luis Risco (joseluis.riscorojas@es.ey.com).
- Geni Capdet (gcapdet@grupmontaner.com)
- Ivan Oterino (Ivan.Oterino@kornferry.com)
- Alex López López (alexlopez@sartia.com)
- Rocío Rodríguez Caballero (rocio.rodriguezcaballero@es.ey.com).

BIBLIOGRAFÍA

ATRACCIÓN Y SELECCIÓN DE TALENTO:

E books sobre estrategia digital:

<https://www.digitalselling.es/materiales?filter-form-biblioteca%5Btematica%5D=&filter-form-biblioteca%5Bformato%5D=2&filter-form-biblioteca%5Btitulo%5D=>

“Los primeros 90 días” Michael D. Watkins Harvard Business School

“Reclutamiento y Selección de Personal” Ana Amo Arturo

“Selección de personal”, M^a Jesús Montes Alonso. Editorial Ideas Propias

“15 Pasos para la selección de personal con éxito” Álvaro de Ansorena Cao. Editorial Paidós

“Entrevista personal: vivencias de un cazador de talento” Carlos López Combarro, Juan Carlos Cubeiro. Editorial Díaz de Santos

“Cuestionarios psicotécnicos y de personalidad” Editorial Meta



Universidad
de Navarra

"Diario de un millennial" David Tomas

"Selección por Competencias" de Martha Alles (2020).