

## **Máster en Recursos Humanos**



### **Gestión por Competencias. Atracción y Selección de Personal. Evaluación del Desempeño: Sistema y Métodos**

Profesoras: D<sup>a</sup>. Elisa López Gómez, D<sup>a</sup>. Vivian Acosta Rodríguez, D<sup>a</sup>. Luisa Izquierdo Pérez

**2021/2022**

- **Materia:** Gestión por Competencias. Atracción y Selección de Personal. Evaluación del Desempeño: Sistemas y Métodos
- **Créditos ECTS:** 4 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 2º
- **Profesora:** D<sup>a</sup>. Elisa López Gómez, D<sup>a</sup>. Vivian Acosta Rodríguez, D<sup>a</sup>. Luisa Izquierdo Pérez
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de las tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

## 1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

## 2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Engloba el concepto de competencia, diccionario y cartografía, los procesos de definición y nivelación de las mismas, así como los conocimientos relacionados con la evaluación objetiva y rigurosa de las competencias vía ejercicios situacionales para poder aplicarlo en la compañía. Recorrido por todas las fases de un proceso de selección de personal.

### **3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE**

#### **Competencias genéricas:**

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando –cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

#### **Competencias específicas:**

CE17. Aplicar las mejores prácticas de RR. HH.

CE18. Analizar las relaciones existentes entre los trabajadores de la compañía, detección de líderes formales e informales y gestión de los mismos.

CE19. Gestionar la diversidad dentro de la organización.

CE20. Identificar cada una de las competencias necesarias para elaborar el diccionario de las mismas más apropiado para cada compañía.

CE21. Comprender la empresa como una organización, entendiendo al individuo, los determinantes de su conducta y su nivel de desempeño.

CE22. Analizar las relaciones de grupo en una organización, y sus implicaciones.

CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.

CE34. Determinar las motivaciones e intereses, y la comunicación que se establece, entre las personas que integran un departamento.

CE35. Detectar dentro de la organización las personas que destacan por su desempeño o sus conocimientos.

#### **4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA**

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.



2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.

3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

### **Notable**

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.

2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

### **Sobresaliente**

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

### COMPETENCIAS/CARTOGRAFÍA

- Las Competencias: Clave para una Gestión integrada de los Recursos Humanos. Alain Mitrani, Murria, M. Dalziel, Ignacio Suárez de Puga. (Editorial Deusto)
- Leadership Architect. Competency Sort Cards. Edición en Español. Michael M. Lombardo, Robert W. Eichinger. (Editorial Lominger Limited), Inc
- Gestión de las Competencias. C.Levy-Leboyer. (Editorial Gestión 2000)
- Creando valor a través de las personas. Alfonso Jiménez. (Editorial Díaz de Santos). Capítulo V
- Técnicas de Gestión de RRHH por Competencias. Santiago Pereda y Francisca Berrocal. (Editorial Centro de Estudios Ramón Areces)

### EVALUACIÓN Y DESARROLLO

- Evaluación del Personal. C.Levy-Leboyer. (Editorial Díaz de Santos)
- La Práctica de la Inteligencia Emocional. Daniel Goleman. (Editorial Kairós)
- El Lenguaje del Cuerpo. Cómo leer el pensamiento de los otros a través de sus gestos. Allan Pease. (Editorial Piados)
- Programas de Desarrollo en Mandos Intermedios. Denominación de Origen Sol Meliá. Javier Alonso y Vivian Acosta. Capital Humano Jun 99 N° 123
- La Experiencia de Indra en el Desarrollo de un Development Centre. Elena Navarro y Vivian Acosta. Capital Humano Oct 98 N° 115
- Las Técnicas para desarrollar un Assessment Centre y su adecuación para la Evaluación de las diferentes Competencias. Vivian Acosta. Capital Humano, Suplemento especial Selección Nov 97

- El Self-Assessment como parte del proceso de Desarrollo del Potencial Directivo. Elena Navarro. Capital Humano, Suplemento especial Selección Nov 97
- Assessment & Development Centres. Iain Ballantyne, Nigel Povah. (Editorial Gower Publishing Limited)

## 7. BREVE CURRÍCULUM DEL PROFESOR

**D.<sup>a</sup> Elisa López Gómez**: Licenciada en Ciencias de la Educación y especializada en Psicología Industrial por la Universidad Complutense de Madrid. Formación de posgrado en diferentes ámbitos; gestión y dirección de empresas, gestión de RR.HH. en la empresa, selección de personal, formación de formadores, experta en tecnología educativa, cómo hablar en público y orientadora laboral. Diplomada en Grafología y Máster en Pericia Caligráfica por la Sociedad Española de Grafología. Actualmente realizando el doctorado en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid. Ha sido Consultora senior en Hudson Global Resources, Directora de RR.HH. en Chello Multicanal para España y Portugal y es profesora en el Máster de Gestión de Empresas de Televisión de la Universidad Complutense de Madrid, así como coach de directivos.

**D.<sup>a</sup> Vivian Acosta Rodríguez**: Socia Directora General de Consultoría en Talento. Más de diez años asesorando a directivos de primeras compañías y liderando Comités de Talento y Diversidad.

Consciente de que la formación de los consejeros y directivos es la mejor garantía para el éxito y el buen gobierno de las sociedades, completé finalmente mi formación profesional certificándome en Buen Gobierno de las Sociedades por el IC-A, Instituto de Consejeros y Administradores.

Hasta 2015 he sido miembro del Consejo Asesor de la organización internacional de Directivos de Capital Humano DCH.

He estado siempre vinculada a la consultoría de talento liderando proyectos de ámbito global. Entiendo la consultoría como una relación de confianza, donde no existen clientes ni proveedores, sino necesidades y soluciones. Me incorporé a Talengo en 1996 con el reto de crear la división de Consultoría y Desarrollo Directivo. He tenido la oportunidad y el privilegio de crear un proyecto desde cero y ahora ser parte del mismo: Talengo, una firma global de Consultoría de Liderazgo y Búsqueda de Directivos, arraigada en los valores de Transformar, Actuar, Ilusionar, Compartir, Cuidar y Respetar.

Coautora de los libros: “Diversidad y Coaching” y “En Clave de Talento”. En ambos recojo mis experiencias y aprendizajes en el mundo del desarrollo y del talento.

Premio Mujer Inspira 2015.

Participo como experta en la revista Motivación y Más, especializada en tendencias y gestión de talento.

Soy profesora del Máster y Executive en Recursos Humanos de Garrigues en Gestión y Evaluación del Talento.

**D<sup>a</sup>. Luisa Izquierdo Pérez:** Profesional senior de recursos humanos con más de 20 años de experiencia en roles de liderazgo de recursos humanos / asociaciones comerciales en un entorno internacional en organizaciones de alto rendimiento. Licenciada en Derecho y Psicología, Máster en RR.HH. (Compensación y Beneficios) y Salud y Seguridad y experiencia específica en Gestión de Proyectos, Gestión del Cambio y Desarrollo Organizacional. Actualmente Directora de RH de España y Portugal en Microsoft Ibérica.

## 8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 28108 Alcobendas, Madrid.

## 9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

**Asignatura: Gestión por Competencias**

**Trimestre: 2º**

**Créditos ECTS: 4**

- Gestión integral de Recursos Humanos basada en competencias
- Cartografía de competencias: Concepto. Métodos para la identificación de competencias
- La evaluación de Recursos Humanos basada en competencias
- Herramientas a utilizar en los Assessment/Development Centres
- Reclutamiento
- Identificación de grupos de perfiles más habituales proceso de selección más adecuado a cada uno d ellos
- Los test. Qué son los test, sus funciones y tipologías. Principales proveedores y principales cuestionarios de personalidad
- La dinámica de grupo
- La entrevista de selección
- La selección por competencias
- El assessment centre
- Después de la entrevista. Recomendaciones y observaciones

- Evaluación del desempeño. Una aproximación conceptual
- Gestión y evaluación del desempeño
- Feedback 360<sup>a</sup>
- Programa de desarrollo profesional (PDP)
- Desempeño de objetivos cuantitativos y desempeño cualitativo. GED-D