

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Talento y Atracción de Talento
Código	0000012194
Título	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Trimestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Responsable	Ana Morcuende Rojo
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Ana Morcuende Rojo
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	a.morcuende@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

No cabe duda que la verdadera ventaja competitiva de las organizaciones la conforman las personas. Por tanto, atraer y seleccionar a los mejores profesionales se configura hoy como una función estratégica y clave dentro de la Dirección del área de recursos humanos.

En la medida que nuestras personas son las que van a marcar la diferencia en relación a nuestros competidores, es imprescindible planificar y estructurar los procesos de selección para incorporar a la organización el talento que cada empresa necesita.

Los valores añadidos de hacerlo de manera excelente son múltiples: el valor estratégico, financiero, de marketing y ético hacen que se haga necesario profesionalizar y cuidar especialmente cada paso en la atracción y selección del talento.

De esta forma, el alumno podrá:

1. Aprender una metodología rigurosa para atraer, entrevistar, evaluar y contratar candidatos.
2. Reemplazar el instinto y la percepción por información precisa y objetiva.
3. Aplicar técnicas de preguntas profundas para poner a prueba las afirmaciones del candidato.
4. Incrementar la confiabilidad de tomar decisiones de contratación más inteligentes y asertivas.

Por todo ello, se trabajará con los alumnos los procesos, métodos, técnicas y habilidades clave que les ayuden a formarse como profesionales de recursos humanos para contratar a los candidatos más adecuados no sólo para una función específica, sino para la organización, presente y futura.

Competencias - Objetivos		
Competencias		
GENERALES		
CG2	Utilizar el pensamiento crítico para la toma de decisiones y la resolución de problemas en los procesos de gestión de talento	
	RA2	Interpretar, analizar, sintetizar y evaluar las ideas, y hacerlo desde un punto de vista crítico.
ESPECÍFICAS		
CE4	Aplicar métodos y técnicas de reconocimiento, detección, atracción y adquisición de talento	
	RA1	Ser capaz de reconocer las fuentes de talento, aplicar correctamente técnicas y herramientas de atracción, y discriminar a partir de las mismas el talento.
	RA2	Ser eficiente en la aplicación de las distintas técnicas de selección de talento, respetando los principios éticos, y desarrollando la capacidad de efectuar entrevistas personales y cualquier otra técnica de medición del talento.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
Tema 1 INTRODUCCIÓN
<ul style="list-style-type: none">1. Introducción: Talento en las Organizaciones<ul style="list-style-type: none">1. Qué es talento2. Qué es potencial3. Motivaciones, Valores y preferencias de personalidad4. Qué medimos cuando hablamos de comportamientos.2. La selección de personal y su relación con los resultados del negocio.3. Importancia e impacto de la atracción del talento en las organizaciones.4. Planificación y fases del proceso de selección de personal.<ul style="list-style-type: none">1. Análisis y preparación2. Preselección3. Entrevistas4. Valoración final candidatos5. Negociación y oferta6. Acogida
Tema 2. FASE DE ANÁLISIS Y PREPARACIÓN
<ul style="list-style-type: none">1. Detección y valoración de las necesidades de selección.2. Análisis, descripción de puestos y recogida de datos.3. Identificación competencias y comportamientos asociados
TEMA 3. FASE DE PRESELECCIÓN
<ul style="list-style-type: none">1. Creación de la oferta de empleo. Qué publicar.2. RGDP y reclutamiento.3. Canales de captación adecuados. Cómo y dónde publicar ofertas.<ul style="list-style-type: none">1. Fuentes Internas: promoción, rotación, programas de referidos.2. Fuentes Externas: LinkedIn4. Valoración de currículum vitae y concertar primeras entrevistas.<ul style="list-style-type: none">1. Entrevistas Telefónicas2. Cómo entrevistar en remoto5. Assessment centers y dinámicas de grupo6. Pruebas de personalidad y psicotécnicos
TEMA 4. FASE DE ENTREVISTAS.

1. **Tipos de entrevista de selección de personal.**
2. **La entrevista por Competencias.**
3. **Preparación de Entrevista estructurada. Elección de preguntas.**
4. **Cómo realizar una entrevista.**
 1. Recepción y generación de clima
 2. Escuchar y tomar notas
 1. Comunicación del entrevistador
 2. Errores del entrevistador
 3. Cómo explorar y examinar las respuestas
 1. Técnicas verbales
 2. Lenguaje no verbal del candidato.
 3. Gestión de situaciones difíciles
 4. Cierre y contacto
5. **Cómo realizar preguntas en inglés.**

TEMA 5. FASE DE VALORACIÓN FINAL Y OFERTA.

1. **Preguntas para pedir referencias sobre un candidato**
2. **Valoración final de candidaturas**
3. **Elaboración de informes**
4. **Proceso de oferta y negociación.**

TEMA 6. FASE DE ACOGIDA.

1. **Proceso de acogida de colaboradores.**
 1. Beneficios para la organización.
 2. Aspectos básicos del plan
 3. Etapas de un plan de acogida
 4. Programa de seguimiento

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el método de aprendizaje por proyectos (PBL) los alumnos investigarán, definirán y argumentarán un modelo generado en cada grupo y presentado en sesión general.

Esta metodología estimula el aprendizaje inductivo. Del análisis de ejemplos concretos se construyen las distintas herramientas de análisis y se inducen normas generales de aplicación a todo tipo de empresas y sectores. Por ello, es imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en las discusiones de las sesiones generales.

Exposiciones sobre proyectos ligados a los contenidos de la asignatura.

Las presentaciones deben ser evaluadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema. Habrá siempre sesiones de feedback de cada actividad. También según el tema habrá lecciones de carácter expositivo para la introducción de conceptos teóricos necesarios para el trabajo individual o grupal posterior.

Metodología No presencial: Actividades

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

Habrán tareas específicas para el proyecto PBL.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
5	10	15	0	1	0
HORAS NO PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
0	0	40	10	1	1
CRÉDITOS ECTS: 3,0 (83,00 horas)					

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Prueba de conocimientos individual	<p>Adecuación del trabajo a los objetivos planteados</p> <p>Entrega en plazo</p> <p>Adecuación y orientación a los objetivos.</p> <p>Resultados alcanzados.</p> <p>Cumplimiento de plazos.</p>	25
Trabajos aplicados colectivos que pueden o no ser presentados públicamente	Presentaciones y defensas de proyectos aplicados a empresa, proyectos de asignatura, resolución de casos prácticos	60
Participación activa del alumno en el aula	Calidad y oportunidad de intervenciones, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.	15

Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

