

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria (T2)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	Ana Morcuende Rojo
Nombre	Talento y Atracción de Talento / Talent Attraction
Correo	a.morcuende@advantere.org

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

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.

Competencias 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.

CONTENIDOS

Tema 1 INTRODUCCIÓN

1. Introducción: Talento en las Organizaciones

1. Qué es talento
2. Qué es potencial
3. Qué es desempeño
4. Qué es el talento critico

2. La selección de personal y su relación con los resultados del negocio.

3. Planificación y fases del proceso de selección de personal.

1. Análisis y preparación
2. Preselección
3. Entrevistas
4. Valoración final candidatos
5. Negociación y oferta
6. Acogida

Tema 2. FASE DE ANÁLISIS Y PREPARACIÓN

1. Detección y valoración de las necesidades de selección.
2. Análisis, descripción de puestos y recogida de datos.

3. Identificación competencias y comportamientos asociados
4. Descubrir los prejuicios inconscientes.

TEMA 3. FASE DE PRESELECCIÓN

1. Creación de la oferta de empleo. Qué publicar.
2. La búsqueda del talento.
3. Cómo usar LinkedIn en la búsqueda de talento.
4. Recordatorio de la RGPD
5. Entrevistas telefónicas y virtuales
6. Assessment centers y dinámicas de grupo
7. Pruebas de personalidad y psicotécnicos

TEMA 4. FASE DE ENTREVISTAS.

1. Tipos de entrevista de selección de personal.
2. La entrevista por Competencias.
3. Cómo realizar una entrevista por competencias

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

Trabajo cooperativo de los alumnos

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 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 los 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.

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.

Habrán tareas específicas para el proyecto PBL.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDADES FORMATIVAS	HORAS	% PRESENCIALIDAD
Exposición del profesor	4	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	10	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	50	25
Estudio y documentación	18	0
Sesiones tutoriales	2	50
Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	3	25

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN	Peso (%)
Prueba de conocimientos. Oral, escrita de desarrollo, escrita tipo test (incluidos cuestionarios de respuesta corta o larga).	25%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	60%
Participación activa del alumno en el aula.	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.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Tema 1 INTRODUCCIÓN

- Adler, L. (2021). *Hire with Your Head: Using Performance-Based Hiring to Build Outstanding Diverse Teams*. Wiley.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
- Bodenheimer, J. M. (2018). *HR Analytics. Gestión de personas, datos y decisiones*. Alfaomega Marcombo.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill Education.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018). *The Oxford Handbook of Talent Management*. Oxford University Press.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). *Talent Management: Context Matters*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-464.
- Gardner, H. (2003). *Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica*. Paidós.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). *The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development*. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Lombardo, M., & Eichinger, R. (2016). *FYI: For Your Improvement - Competencies Development Guide*. Korn Ferry Institute.
- Sparrow, P., & Makram, H. (2015). *What is the Value of Talent Management? Building Value-Driven Processes within a Talent Management Architecture*. *Human Resource Management Review*, 25(3), 249-263.
- Ulrich, D., Kryscynski, D., Ulrich, M., Brockbank, W., & Slade, J. (2017). *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. McGraw-Hill Education.

Tema 2. FASE DE ANÁLISIS Y PREPARACIÓN

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Boudreau, J. W., & Cascio, W. F. (2017). *Talent Management: An Evidence-Based Approach*. Harvard Business Review Press.
- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human Resource Selection*. Cengage Learning.
- Schmitt, N., & Chan, D. (1998). *Personnel Selection: A Theoretical Approach*. SAGE Publications.
- Shippmann, J. S. (2019). *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. Routledge.
- Svedi, Z. (2018). *Evidence-based Hiring. Why Hiring is broken and how data can fix it*. (English Edition).
- Thornton, G. C., & Rupp, D. E. (2006). *Assessment Centers in Human Resource Management: Strategies for Prediction, Diagnosis, and Development*. Psychology Press.
- van Vulpen, E. (2020). *The Analytics Handbook: A Comprehensive Guide to People Analytics & Data-driven HR*. AIHR Academy.

TEMA 3. FASE DE PRESELECCIÓN

- Chamorro-Premuzic, T., & Frankiewicz, B. (2020). *Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)*. Harvard Business Review Press.

- LinkedIn Talent Solutions. (2021). *LinkedIn Talent Solutions: How to Recruit, Hire, and Get Hired*. LinkedIn Corporation.
- Murphy, M. (2012). *Hiring for Attitude*. McGraw Hill.
- Raghavan, A., & Rajesh, T. V. (2020). *Finding and Hiring Top Talent: Proven Strategies for Success*. Springer.
- Roberts, G. (2021). *Recruitment and Selection: A Competency Approach* (2nd ed.). CIPD Publishing.

TEMA 4. FASE DE ENTREVISTAS

- Bock, L. (2015). *Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*. Twelve.
- Hoevermeyer, V. A. (2006). *High-Impact Interview Questions*. AMACOM.
- Horstman, M. (2016). *The Effective Manager*. Wiley.
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2018). *The Workforce Scorecard: Managing Human Capital to Execute Strategy*. Harvard Business Review Press.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). *The Structured Employment Interview: Narrative and Quantitative Review of the Research Literature*. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.
- Van Der Molen, H. T., & Born, M. P. (2019). *Interpersonal Skills Training for Quality Service Interactions*. Routledge.

TEMA 5. FASE DE VALORACIÓN FINAL Y OFERTA

- Bock, L. (2015). *Work Rules! Insights from Inside Google That Will Transform How You Live and Lead*. Twelve.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. SAGE Publications.
- Pulakos, E. D. (2017). *Performance Management Transformation: Lessons Learned and Next Steps*. SHRM Foundation.
- Taylor, M. S., & Bergmann, T. J. (2016). *Organizational Recruitment Activities and Applicants' Reactions at Different Stages of the Recruitment Process*. *Personnel Psychology*, 69(2), 255-284.

TEMA 6. FASE DE ACOGIDA

- Bauer, T. N. (2021). *Onboarding New Employees: Maximizing Success* (2nd ed.). SHRM Foundation.
- Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015). *Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees*. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 263-283.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). *Socialization Resources Theory and Newcomer Socialization*. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 180-203.
- Snell, A. (2006). *Researching Onboarding Best Practice: Using Research to Connect Onboarding Processes with Employee Satisfaction*. *Strategic HR Review*, 5(6), 32-35.