

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR							
I.- DATOS GENERALES							
Nombre de la Carrera o Programa: Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales / PREA Desarrollo del Talento							
Nombre de la Asignatura: Tendencias en Captación y Selección del Talento							
Régimen: semestral				Número de Unidades Crédito: 3 UC			
Tipo de asignatura:	Obligatoria	X	Electiva	N° horas semanales:	Teóricas: horas	Prácticas/Seminarios	
Fecha de aprobación del Programa en el Consejo: Postgrado: 09 de noviembre de 2023 Facultad: 10 de noviembre de 2023 Universitario: 21 de noviembre de 2023							

II.- JUSTIFICACION
En el marco del perfil de formación de profesionales en la gestión del talento humano, es fundamental comprender, manejar y adquirir los conocimientos y las herramientas vinculadas a la gestión del proceso de captación, selección y/o incorporación del talento en las organizaciones y empresas.

III.- CONTRIBUCION DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias profesionales	
Competencia Profesional: Gestiona el Talento Humano Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de proceso relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de competencia 1	Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:
Gestiona procesos vinculados con la captación de talento en las organizaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de captación de personal en las organizaciones. 2. Comprende las necesidades de diferentes organizaciones y el perfil del talento humano que éstas requieren. 3. Aplica técnicas de reclutamiento de personal. 4. Aplica técnicas de selección centradas en competencias. 5. Desarrolla programas para la inducción del personal.

	6. Analiza indicadores para el control de la gestión de captación de la organización.
--	---------------------------------------------------------------------------------------

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS *(las unidades temáticas compilan los temas de la asignatura)*

<p>UNIDAD I_ Entorno Organizacional y Gestión de la Captación del Talento.</p>	<p>Tema I: Entorno externo de la organización y su impacto en la Gestión del Talento Humano. Escasez de talentos, transformación digital, brecha de aprendizaje, inter-generaciones y marco regulatorio.</p> <p>Tema II: Entorno interno de la organización (misión, visión, cultura, valores, estrategias organizacionales, ciudadanía corporativa, competencias, relaciones laborales) y su vinculación (impacto) con la Gestión de Captación e Incorporación del Talento. Marca empleadora.</p> <p>Tema III: Planificación estratégica organizacional, planificación del talento y planificación de la captación e incorporación del talento. Índice de rotación de personal e intención de rotar y cuadros de sucesión como factores a considerar en el proceso de captación e incorporación del talento.</p> <p>Tema IV: La tecnología y RRSS: impacto en la gestión de talento</p>
<p>UNIDAD II. Atracción y Captación del Talento</p>	<p>Tema I: Propuesta de valor empleo (marca empleadora), proceso y políticas implicadas en la captación e incorporación del talento. Criterios para el proceso de captación e incorporación del talento. Principios de la diversidad y la no discriminación. Reclutamiento basado en competencias.</p> <p>Tema II: La vacante y su contexto. Requisitos: Perfil y descripción del cargo. Perfil del Equipo.</p> <p>Tema III: Captación del Talento: Sourcing a) Externo: HeadHunting, NetHunting, Programas de relaciones con instituciones educativas y profesionales, RRSS. Ferias de Empleos y otros. b) Interno: Programa de Referidos, Planificación de la Sucesión y Carrera. El sindicato como fuente de reclutamiento.</p> <p>Tema IV: Aplicación de la Tecnología en el proceso de Reclutamiento y Selección: Inteligencia artificial, RRSS , ATS, entre otros.</p>
<p>UNIDAD III Evaluación y Selección del Talento.</p>	<p>Tema I: Gestión Estratégica por competencias: Selección basada en competencias.</p> <p>Tema II: Técnicas de Evaluación: a) Por competencias: La entrevista y sus tipos. El Assesment Center y sus tipos. b) Psicométricas y sus tipos .</p> <p>Tema III: Validación ambiental: Chequeo de referencias educativas, personales, laborales, RRSS, Validación de Salud: Examen pre-empleo LOCYPMAT. (Se elimina como tema y se suma a este)</p> <p>Tema IV: Elaboración y presentación de la terna de Candidatos.</p>
<p>UNIDAD IV Proceso de Ingreso del Talento</p>	<p>Tema I: Oferta salarial</p>

	Tema II: Proceso de ingreso: trámites administrativos Tema III: La inducción: ¿Qué es? Objetivos, tipos, actores, roles y responsabilidades.
UNIDAD V Evaluando el cumplimiento de la promesa y su contribución a la Marca Empleadora	Tema I: Indicadores de gestión del proceso de Captación y Selección. Tema II: La propuesta de valor de empleo y su cumplimiento en el proceso de reclutamiento y selección.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, se solicita la elaboración de mapas mentales o conceptuales, glosario de términos, entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de casos. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite

evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicarlos en la práctica.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLES, M. (2011). Comportamiento Organizacional. Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (2012). Selección por competencias. (Primera ed. 5ª. Reimp.) Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (2010). Diccionario de Competencias. La Trilogía: las 60 competencias más utilizadas. (Primera ed. 2ª reimp.). Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (2012). Diccionario de Comportamientos la trilogía: 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas (Primera ed. 2ª reimp.). Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (2005). Diccionario de preguntas. Gestión por competencias: cómo planificar la entrevista por competencias. (Primera ed). Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (1999). Elija al mejor. Cómo entrevistar por Competencias. Guía para el entrevistador. Buenos Aires: Granica.
- ALLES, M. (1999). La Entrevista Laboral. Cómo manejar sus puntos fuertes y débiles. Buenos Aires: Granica.
- BRADFORD, S. (2001). El valor del capital humano: cómo las empresas de éxito contratan e incentivan a sus directivos. Ediciones Paidós.
- CHIAVENATO, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo. Teoría-proceso-práctica. (Tercera ed.). Bogotá: McGrawHill Interamericana.
- CHIAVENATO, I. (2006). Introducción a la Teoría General de Administración (Séptima ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- CHIAVENATO, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las organizaciones. (Octava ed.) Editorial McGraw Hill.
- CHIAVENATO, I. (2009) Gestión del Talento Humano. (Tercera ed.). México: Editorial Mc. Graw Hill.
- DAFT, R. (2007). Teoría y Diseño Organizacional. Mexico D.F: Cengage Learning Editores.
- DE ANSORENA, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos. (Quinta ed.). Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- FITZ-ENZ, J. (1990). El valor añadido por la Dirección de Recursos Humanos. Una nueva estrategia para los 90. Madrid: Ediciones Deusto.
- GIBSON, J., IVANCEVICH, J. y DONNELLY, J. (2001). Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Procesos. (Decima ed.). Santiago: Mc Graw Hill Interamericana.
- GÓMEZ-MEJÍA, L., BALKIN, D. y CARDY, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. (Quinta edición). Madrid: Prentice Hall.
- PERVAIZ H. A., RAFIQ, M. (2002). Internal Marketing- Tools and concepts for focussed-customer management. Butterworth Heinemann, Oxford.
- ROBBINS, S. (2004). Comportamiento Organizacional (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- SWAN, W. (1991). Cómo escoger el personal adecuado. Programa para hacer la entrevista eficaz. Bogotá: Grupo Editorial Norma, S.A.

Páginas web

Guías y material de apoyo
DHR Index 2019 . Manpower Group

https://humanageinstitute.org/wpcontent/uploads/2020/03/CEU_INFORME_online.pdf?_hstc=4197740.80ad052447d71b037ae8a04af3b4b77e.1601258137902.1

Lo que los Trabajadores Quieren: Resolviendo la escasez de talento.

https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4412988/Estudio_Escasez_de_Talento_lo_que_los_trabajadores_quieren-1.pdf

La promesa no cumplida del aprendizaje: <http://www.worldbank.org/wdr2018>

Estudio ManpowerGroup de Proyección de Empleo para el cuarto trimestre de 2020:

<https://www.futureofwork.manpowergroup.es/proyeccion-de-empleo-q4-2020>