Asignatura 3 – Atracción digital del talento y *Employer Branding*

Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas

UNIVERSIDAD NEBRIJA

GUÍA DOCENTE

Asignatura: Atracción digital del talento y *Employer Branding*
Titulación: Máster Universitario en Liderazgo y Dirección estratégica de personas
Curso Académico: 2025-2026

Carácter: Obligatoria

Idioma: Español

Modalidad: Presencial/Híbrido/Virtual

Créditos ECTS: 3

Semestre: 2º

Profesores/Equipo Docente: Equipo Docente: Dra. Josefa Elisa López Gómez/Dr. Jesús Briones Delgado/

1. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Materia 1

Resultados de aprendizaje	**Conocimientos y Contenidos**	K1- Analizar críticamente los principios y prácticas que guían la gestión estratégica de personas con el fin de alinear la gestión de recursos humanos con los objetivos organizacionales. K4- Identificar las métricas que sirven para medir el desempeño del personal, así como el grado de retención y rotación de empleados. K5- Identificar las competencias clave para cada puesto de trabajo para generar una ventaja competitiva que sea sostenible en el tiempo.
	Habilidades y Destrezas	S1- Utilizar herramientas digitales y plataformas de reclutamiento para atraer y retener talento en el seno de la empresa. S4- Recopilar y procesar datos relevantes de recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas informadas.
	Competencias	C1- Crear una marca empleadora sólida que refleje los valores y la cultura de la organización, con el objetivo de atraer a los mejores candidatos y mejorar la reputación de la empresa como empleador preferido. C2- Comunicar de manera clara y efectiva a los empleados los valores que guían la cultura organizacional de una organización, así como los objetivos en que dicha cultura se concreta. C7- Actuar con ética y responsabilidad profesional ante los desafíos sociales, ambientales y económicos que se plantee en el ámbito empresarial, teniendo como referentes los principios y valores democráticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. CONTENIDOS

2.1. Requisitos previos

Ninguno.

2.2. Descripción de los contenidos

Los contenidos a impartir según figuran en la memoria son:

- Herramientas y plataformas digitales para la atracción del talento
- Estrategia de atracción digital del talento: Fases de reclutamiento
- Estrategias de employer branding
- Gestión de la experiencia del candidato (CXM)
- Ética y diversidad en la atracción del talento

2.3. Actividades Dirigidas

Durante el curso se podrán desarrollar algunas de las actividades, prácticas, memorias o proyectos siguientes, u otras de objetivos o naturaleza similares:

- Actividad Dirigida 1 (AD1): Trabajos de investigación.
- Actividad Dirigida 2 (AD2): Discusión en foros
- Actividad Dirigida 3 (AD3): Discusión en el aula
- Actividad Dirigida 4 (AD4): Presentación y defensa de trabajos
- Actividad Dirigida 5 (AD5): Asistencia/visionado de conferencia en un evento de profesionales con objetivos específicos, realización de trabajo y/o obtención de información específica.

Para cualquier Máster Universitario es fundamental el desarrollo de actividades grupales, ya que fomenta una característica fundamental para cualquier trabajo relacionado con la gestión de personas y en general, con cualquier actividad laboral, ya sea en el ámbito laboral privado, en la investigación, etc. que es el *trabajo en equipo*.

Para ello se propondrán varias actividades grupales a lo largo de la asignatura basadas en la pedagogía docente del "**Método del caso**". Este método está basado en un diálogo sistemático y ordenado sobre situaciones reales con fines de aprendizaje. El alumno aprende por descubrimiento, una vez adquiridos los conocimientos previos sobre normativa, no solo por recepción, ejercitando su pensamiento creativo.

Con el método del caso se da una dimensión social al aprendizaje, fundamental para el desarrollo profesional, pues les es muy útil a los alumnos como introducción al entorno del aprendizaje y creatividad que van a encontrar en sus futuras empresas. Se utilizan los casos de la prestigiosa plataforma *Harvard Business Publishing*.

El método del caso requiere una disciplina en la preparación (bien individualmente y/o en grupo) y un cuidado entrenamiento para la discusión a través de los foros al efecto, para que realmente se produzca conocimiento y no meras discusiones. Se ayudará a los grupos de trabajo formados para que puedan lograr la consecución de los objetivos propuestos con cada actividad dirigida.

Los casos por trabajar se seleccionarán específicamente en función de la evolución/tipología del alumno/a matriculado en el curso académico.

2.4. Actividades Formativas

Materia 1.

Modalidad Presencial:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	(% presencialidad) Horas presenciales (8-12)
AF1- Clase magistral	54	54
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	30	30
AF3- Tutorías	10	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	50	0
AF5- Estudio autónomo	150	0
AF6- Evaluación	6	6
Total	**300**	**95**

Modalidad híbrida/virtual:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	Horas totales	Horas virtuales síncronas (4-8 horas)	Horas virtuales asíncronas
AF1- Clase magistral	50	0	50
AF2-Clases prácticas. Seminarios y talleres	40	40	0
AF3- Tutorías	10	5	5
AF4- Trabajo individual o en grupo de los estudiantes	44	0	44
AF5- Estudio autónomo	150	0	150
AF6- Evaluación	6	6	0
Total	**300**	**51**	**249**

3. SISTEMA DE EVALUACIÓN

3.1. Sistema de calificaciones

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

3.2. Criterios de evaluación

Modalidad: Presencial. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad presencial	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad presencial	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**

Restricciones y explicación de la ponderación. Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores será necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final tanto en convocatoria ordinaria como extraordinaria.

Modalidad: Híbrida/Virtual. Convocatoria ordinaria y extraordinaria.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
Convocatoria Ordinaria		
Modalidad virtual	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE1 – Asistencia y participación en clase	0%	10%
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**
Convocatoria Extraordinaria		
Modalidad virtual	**MÍNIMO**	**MÁXIMO**
SE2 – Prueba final individual	50%	60%
SE3- Presentación de trabajos y proyectos	40%	50%
Total	**100**	**100**

3.3. Restricciones

Calificación mínima

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba final.

Asistencia

El alumno que, injustificadamente, deje de asistir a más de un 25 % de las clases presenciales podrá verse privado del derecho a examinarse en la convocatoria ordinaria.

Normas de escritura

Se prestará especial atención en los trabajos, prácticas y proyectos escritos, así como en los exámenes tanto a la presentación como al contenido, cuidando los aspectos gramaticales y ortográficos. El no cumplimiento de los mínimos aceptables puede ocasionar que se resten puntos en dicho trabajo.

3.4. Advertencia sobre plagio

La Universidad Antonio de Nebrija no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros…), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito.

En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. Madrid, España. Mc graw Hill.
Gómez, J., & Fernández, P. (2022). Inteligencia artificial y recursos humanos: Transformando la gestión del talento. Editorial Pirámide.
López, M., & Sánchez, A. (2023). Selección de personal en la era digital: El impacto de la inteligencia artificial. Editorial ESIC.
Luna-Arocas, R. (2017). Gestión Del Talento. Madrid, España. Pirámide.
Martinez, Daniel (2022). La selección de talentos en la era digital. Madrid, España. Granica
Pérez, A., & Morales, L. (2023). Ética y tecnología en el reclutamiento: Inteligencia artificial y toma de decisiones en recursos humanos. Editorial UOC.
Rodríguez, C., & Martínez, F. (2022). Recursos humanos y tecnología: La revolución de la inteligencia artificial en la selección de talento. Editorial Reverté.

Bibliografía recomendada

López Barra, S., Ruiz, E., y Gapo, M.L. (2017). Gestión de recursos humanos. Madrid, España. S.A. Mcgraw-Hill
Florentine, S., & Lohr, S. (2023). AI in recruitment: How artificial intelligence is transforming the hiring process. Journal of Business Research, 145, 234-245.
Hausdorf, P. A., & Woods, S. A. (2022). Ethical implications of artificial intelligence in recruitment and selection. The Oxford Handbook of Recruitment. Oxford University Press.
Iglesias Álvarez, I. (2019) Los procesos de selección en la era digital: Estrategias para atraer y enamorar al talento. Madrid, España. Fundación Confemetal
Phan, T. Q., & Airoldi, M. (2023). Transparency in AI-driven recruitment: Balancing innovation with ethics. Journal of Management Information Systems, 40(2), 65-84.