



Universidad  
Internacional  
de Valencia

# Guía didáctica

## **ASIGNATURA:** Employer branding y recruitment

**Título:** *Grado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales*

**Materia:** Mención en digitalización en dirección de personas

**Créditos:** 6 ECTS

**Código:**

**Curso:** 2022-2023

# Índice

1. Organización general.....	3
1.1. Datos de la asignatura.....	3
1.2. Equipo docente .....	3
1.3. Introducción a la asignatura.....	3
1.4. Competencias y resultados de aprendizaje ( <i>transcribir la información de la memoria de verificación</i> ).....	4
2. Contenidos/temario .....	5
3. Metodología .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Actividades formativas ( <i>adaptar según lo contenido en la memoria de verificación</i> ) .....	6
5. Evaluación.....	6
5.1. Sistema de evaluación.....	6
5.2. Sistema de calificación .....	7
6. Bibliografía.....	7
6.1. Bibliografía de referencia .....	7
6.2. Bibliografía complementaria.....	7

# 1. Organización general

## 1.1. Datos de la asignatura

<b>MÓDULO</b>	Optativa
<b>MATERIA</b>	Mención en digitalización en dirección de personas
<b>REQUISITOS MENCIÓN</b>	La oferta de la mención queda condicionada a que la Universidad cuente con un mínimo de 30 estudiantes matriculados en la misma.
<b>ASIGNATURA</b>	6 ECTS
<b>Carácter</b>	Optativa
<b>Curso</b>	Cuarto
<b>Cuatrimestre</b>	Segundo
<b>Idioma en que se imparte</b>	Castellano
<b>Requisitos previos</b>	No existen
<b>Dedicación al estudio por ECTS</b>	25 horas

## 1.2. Equipo docente

<b>Profesor</b>	Dr. / D.
-----------------	----------

## 1.3. Introducción a la asignatura

Esta asignatura facilitará al alumnado el desarrollo de estrategias de *Employer Branding*, en combinación con las prácticas actuales de reclutamiento a través de medios digitales. Se profundizará en aspectos relacionados con la incorporación de personas, así como en la atracción y fidelización del talento utilizando los portales de empleo, aplicaciones y estrategias de *Social Media*.

## 1.4. Competencias y resultados de aprendizaje

### COMPETENCIAS GENERALES

CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.

CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.

CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA MENCIÓN

CEDIG01.- Aplicar las herramientas de *People Analytics* adecuadas en los procesos de análisis y visualización de datos vinculados a la dirección de personas.

CEDIG02.-Analizar el papel de la dirección de personas en los procesos de transformación digital de empresas.

CEDIG03.- Determinar el impacto de los entornos digitales en los procesos de gestión del talento en las organizaciones.

CEDIG04.- Utilizar metodologías ágiles e innovadoras en la gestión y dirección de personas.

CEDIG05.- Aplicar estrategias de *employer branding* y herramientas digitales en los procesos de atracción e incorporación de talento en las organizaciones.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE (*No procede*)

## 2. Contenidos/temario

- El concepto de Marca del empleador: *Employer branding*
- Estrategia de Employer Branding para añadir valor a la organización.
- Los embajadores de marca en las organizaciones: *Employee advocacy*
- La importancia de la reputación de la empresa. Estrategias de atracción del talento: *Inbound recruiting* y *Talent sourcing*
- Aplicaciones, portales y redes sociales para la captación del talento.

## 3. Metodología

La metodología de la Universidad Internacional de Valencia (VIU) se caracteriza por una apuesta decidida en un modelo de carácter e-presencial. Así, siguiendo lo estipulado en el calendario de actividades docentes del Título, se impartirán en directo un conjunto de sesiones, que, además, quedarán grabadas para su posterior visionado por parte de aquellos estudiantes que lo necesiten. En todo caso, se recomienda acudir, en la medida de lo posible, a dichas sesiones, facilitando así el intercambio de experiencias y dudas con el docente.

En lo que se refiere a las metodologías específicas de enseñanza-aprendizaje, serán aplicadas por el docente en función de los contenidos de la asignatura y de las necesidades pedagógicas de los estudiantes. De manera general, se impartirán contenidos teóricos y, en el ámbito de las clases prácticas se podrá realizar la resolución de problemas, el estudio de casos y/o la simulación.

Por otro lado, la Universidad y sus docentes ofrecen un acompañamiento continuo al estudiante, poniendo a su disposición foros de dudas y tutorías para resolver las consultas de carácter académico que el estudiante pueda tener. Es importante señalar que resulta fundamental el trabajo autónomo del estudiante para lograr una adecuada consecución de los objetivos formativos previstos para la asignatura.

### 3. Actividades formativas

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clases expositivas	12	100
Sesiones con expertos en el aula	4	100
Observación y evaluación de recursos didácticos audiovisuales	4	0
Estudio y seguimiento de material interactivo	6	0
Clases prácticas: estudio de casos, resolución de problemas, simulación y/o diseño de proyectos.	14	100
Prácticas observacionales	6	0
Actividades de seguimiento de la asignatura	6	0
Tutorías	15	30
Lectura, análisis y estudio del manual de la asignatura	35	0
Lectura, análisis y estudio de material complementario	15	0
Desarrollo de actividades del portafolio	25	0
Trabajo cooperativo	6	0
Prueba objetiva final	2	100

### 4. Evaluación

#### 4.1. Sistema de evaluación

El Modelo de Evaluación de estudiantes en la Universidad se sustenta en los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y está adaptado a la estructura de formación virtual propia de esta Universidad. De este modo, se dirige a la evaluación de competencias.

Sistema de Evaluación	Ponderación máxima	Ponderación mínima
Modelo B. Evaluación de portafolio. Trabajo integral	<b>40.0</b>	<b>60.0</b>
Modelo B. Evaluación del portafolio. Actividades de evaluación continua	<b>5.0</b>	<b>10.0</b>
Modelo B. Exposición del trabajo integral	<b>30.0</b>	<b>55.0</b>

**\*Es requisito indispensable para superar la asignatura aprobar cada apartado (portafolio y prueba final) con un mínimo de 5 para ponderar las calificaciones.**

En el modelo B, el portafolio se centrará en el trabajo integral.

## 4.2. Sistema de calificación

La calificación de la asignatura se establecerá en los siguientes cálculos y términos:

Nivel de aprendizaje	Calificación numérica	Calificación cualitativa
Muy competente	9,0 - 10	Sobresaliente
Competente	7,0 - 8,9	Notable
Aceptable	5,0 -6,9	Aprobado
Aún no competente	0,0 -4,9	Suspenso

Sin detrimento de lo anterior, el estudiante dispondrá de una **rúbrica simplificada** en el aula que mostrará los aspectos que valorará el docente, como así también los **niveles de desempeño que tendrá en cuenta para calificar las actividades vinculadas a cada resultado de aprendizaje**.

La mención de «**Matrícula de Honor**» podrá ser otorgada a estudiantes que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9.0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de los estudiantes matriculados en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de estudiantes matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola «Matrícula de Honor».

## 5. Bibliografía

### 5.1. Bibliografía de referencia

*Incluir sólo los recursos bibliográficos que se van a utilizar de manera efectiva en la asignatura. No se trata de trasladar todas las referencias bibliográficas del manual sino las más representativas que realmente se van a trabajar en el desarrollo de la asignatura.*

### 5.2. Bibliografía complementaria