

1. DATOS BÁSICOS

Asignatura	Desarrollo y Gestión del Talento
Titulación	Grado en RRLL y RRHH
Escuela/ Facultad	Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación
Curso	Cuarto
ECTS	6
Carácter	Obligatorio
Idioma/s	Español
Modalidad	On line
Semestre	S1
Curso académico	2024-2025
Docente coordinador	Profesora Beatriz Cristina Rodríguez Pérez

2. PRESENTACIÓN

Gestión y Desarrollo del Talento es una asignatura obligatoria que se imparte en el cuarto año del grado en RRLL y RRHH.

El Talento humano es un recurso vital en las organizaciones que apuestan hacia el cambio y la transformación del negocio. Atiende a la manera en que las organizaciones se convierten en más “eficaces y sostenibles”.

Esta asignatura desarrolla los contenidos, métodos y herramientas asociados a la estrategia de recursos humanos en relación a la gestión del talento. Se analizan aspectos relacionados con la función de recursos humanos en la búsqueda del talento y la inversión en dicho talento.

En particular, se estudia la evolución y funciones fundamentales de la gestión de recursos humanos: la captación, la retención y el desarrollo de las personas que forman parte de una organización, todo ello, con un último enfoque práctico para la mejor comprensión del estudiante.

Esta guía es una herramienta que permitirá al estudiante conocer de esta asignatura:

- Las competencias y resultados del aprendizaje.
- Los contenidos.
- Las diferentes metodologías que se utilizarán para el aprendizaje de la materia.
- Las actividades formativas.
- La evaluación: ponderaciones y convocatorias.
- El cronograma de la actividades evaluables.
- La bibliografía principal.

3. COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias Básicas: CB3, CB4

Competencias Transversales: CT1, CT2, CT6

Competencias Específicas: CE9, CE22, CE28

Resultados de aprendizaje:

- Diferenciar las teorías sobre identificación y captación del talento, su desarrollo y su gestión.
- Detectar los elementos clave para fidelizar y retener el talento de las personas trabajadoras.
- Identificar los aspectos estratégicos de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo que tienen un impacto significativo en la retención del talento en las organizaciones.
- Examinar los factores de la gestión del talento que se han de abordar como arma competitiva para afrontar retos organizacionales.
- Describir las estrategias y procedimientos que son necesarios para desarrollar una gestión eficaz del talento.
- Analizar la influencia de las inteligencias múltiples en la gestión del talento.

4. CONTENIDOS

1. La Gestión del Talento Humano en la empresa.
2. Retención y Valoración del Talento en la empresa.
3. Estrategias de Gestión del Talento.
4. Sistemas y tecnologías en la Gestión del Talento.
5. Enfoque práctico sobre la Gestión del Talento.

5. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

A continuación, se indican los tipos de metodologías de enseñanza-aprendizaje que se aplicarán:

- Clase magistral
- Método del caso
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en proyectos
- Aprendizaje basado en retos

6. ACTIVIDADES FORMATIVAS

Modalidad Virtual	
Actividad formativa	Número de horas
Clases magistrales	8
Clases virtuales	22
Análisis de casos	10
Resolución de problemas	10
Investigaciones y proyectos	10
Diseño de estrategias y planes de intervención	12
Estudios de contenidos y documentación complementaria	50
Tutoría virtual	18
Foro virtual	8
Pruebas de conocimientos	2
TOTAL	150

7. EVALUACIÓN

A continuación, se relacionan los sistemas de evaluación, así como su peso sobre la calificación total de la asignatura:

Modalidad online:

Sistema de evaluación	Peso
Prueba presencial de conocimiento	60%
Caso/problema	20%
Investigación y proyectos	10%
Trabajos de diseño de estrategias y planes de intervención	10%
TOTAL	100%

En el Campus Virtual, cuando accedas a la asignatura, podrás consultar en detalle las actividades de evaluación que debes realizar, así como las fechas de entrega y los procedimientos de evaluación de cada una de ellas.

7.1. Convocatoria ordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria ordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

7.2. Convocatoria extraordinaria

Para superar la asignatura en convocatoria extraordinaria deberás obtener una calificación mayor o igual que 5,0 sobre 10,0 en la calificación final (media ponderada) de la asignatura.

En todo caso, será necesario que obtengas una calificación mayor o igual que 4,0 en la prueba final, para que la misma pueda hacer media con el resto de las actividades.

Se deben entregar las actividades no superadas en convocatoria ordinaria, tras haber recibido las correcciones correspondientes a las mismas por parte del docente, o bien aquellas que no fueron entregadas.

8. CRONOGRAMA

En este apartado se indica el cronograma con fechas de entrega de actividades evaluables de la asignatura:

Actividades evaluables	Fecha
Actividad 1	Primera semana noviembre 2024
Actividad 2	Primera semana diciembre 2024
Actividad 3	Primera semana enero 2025
Actividad 4	Primera semana febrero 2025

Este cronograma podrá sufrir modificaciones por razones logísticas de las actividades. Cualquier modificación será notificada al estudiante en tiempo y forma.

9. BIBLIOGRAFÍA

Bateman, T.; Snell, S. y Konopaske, R. (2018). Management: Leading & Collaborating in the Competitive World. 13 ed. NY: Mc Graw-Hill.

Bohlander, G. W.; Morris, S. y Snell, S. (2018). Administración de Recursos Humanos. Boston: Cengage Learning.

Brunet, I. y Vidal, A. (2004). Empresa y recursos organizativos. Madrid: Pirámide.

Bueno, E. (2007). Organización de empresas. Estructura, procesos y modelos. Madrid: Pirámide.

Casado, J. M. (2003). El valor de la persona. Nuevos principios para la gestión del capital humano. Madrid: Editorial Financial Times-Prentice Hall.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. Mc Graw-Hill, México.

Dolan, L.; Valle-Cabrera, R. y López-Cabrales, A. (2022). La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. México: Mc Graw Hill.

Gadow, F. (2013). Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Gebelein, S. H., Nelson-Neuhaus K. J., Skube C. J., Lee, D. G., Stevens L. A., Hellervick, L. W. y Davis, B. L. (2010). Successful Manager's Handbook. Minneapolis: Previsor.

Guerras Martín, Luis Ángel. y Navas López, José Emilio. (2022). La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones (6ª edición). Madrid: Civitas-Thomson Reuters.

Global.tiffin.edu (2023). Herramientas digitales más usadas en recursos humanos, by Isis Sulbarán.

<https://global.tiffin.edu/noticias/herramientas-digitales-mas-usadas-en-recursos-humanos>

Itreseller.es. (2024). Reimaginando el entorno laboral. La revolución del modern workplace.

<https://www.itreseller.es/opinion/2024/06/reimaginando-el-entorno-laboral-la-revolucion-del-modern-workplace>

Llavina, X. (2020). Teletrabajo. Vivir y trabajar mejor. Barcelona: Profit.

Jericó, P. (2008). Gestión del talento. Madrid: Prentice Hall.

Kaye, B. y Jordan-Evans, S. (2009). Cúdalos o piédelos. Haz que los mejores trabajen contigo. Madrid: Empresa Activa

Koontz, H.; Wehrich, H. y Cannice, M. (2016). Administración. Una perspectiva global y empresarial. México: Mc Graw-Hill

Lunas, R. (2017). Gestión del talento. Madrid: Pirámide.

Openhr.cloud (2023). Tecnología en la gestión del talento: hacia el futuro de la gestión de recursos humanos, by Daniel Martín.

<https://www.openhr.cloud/blog/tecnologia-en-la-gestion-del-talento-hacia-el-futuro-de-la-gestion-de-recursos-humanos>

Puig, J. (2023). La batalla por el talento. Barcelona: Inhoud Recruiting Bootcamp.

Recio, A. (1997). Trabajo, personas y mercados. Manual de Economía Laboral. Barcelona: Icaria.

Ruesga, S. M. (2014). Economía del trabajo y política laboral. Madrid: Pirámide.

Vilallonga, M. (2020). Gestión del talento y desarrollo organizativo. Navarra: Eunsa Astrolabio.

10. UNIDAD DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Desde la Unidad de Orientación Educativa, Diversidad e Inclusión (ODI) ofrecemos acompañamiento a nuestros estudiantes a lo largo de su vida universitaria para ayudarles a alcanzar sus logros académicos. Otros de los pilares de nuestra actuación son la inclusión del estudiante con necesidades específicas de apoyo educativo, la accesibilidad universal en los distintos campus de la universidad y la equiparación de oportunidades.

Desde esta Unidad se ofrece a los estudiantes:

1. Acompañamiento y seguimiento mediante la realización de asesorías y planes personalizados a estudiantes que necesitan mejorar su rendimiento académico.
2. En materia de atención a la diversidad, se realizan ajustes curriculares no significativos, es decir, a nivel de metodología y evaluación, en aquellos alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo persiguiendo con ello una equidad de oportunidades para todos los estudiantes.
3. Ofrecemos a los estudiantes diferentes recursos formativos extracurriculares para desarrollar diversas competencias que les enriquecerán en su desarrollo personal y profesional.
4. Orientación vocacional mediante la dotación de herramientas y asesorías a estudiantes con dudas vocacionales o que creen que se han equivocado en la elección de la titulación

Los estudiantes que necesiten apoyo educativo pueden escribirnos a:

orientacioneducativa@universidadeuropea.es

11. ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

¡Tu opinión importa!.

La Universidad Europea te anima a participar en las encuestas de satisfacción para detectar puntos fuertes y áreas de mejora sobre el profesorado, la titulación y el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las encuestas estarán disponibles en el espacio de encuestas de tu campus virtual o a través de tu correo electrónico.

Tu valoración es necesaria para mejorar la calidad de la titulación.

Muchas gracias por tu participación.

