



Universidad
de Alcalá

GUÍA DOCENTE

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

Grado en

Sistemas de la Información (GSI)

Ingeniería de Computadores (GIC) Ingeniería Informática

(GII). Turismo. Turismo y Administración y Dirección de

Empresas. Administración y Dirección de Empresas.

Economía y Negocios Internacionales

Universidad de Alcalá

Curso Académico 2023/2024

Tercer y Cuarto Curso – Segundo Cuatrimestre

GUÍA DOCENTE

Nombre de la asignatura:	Gestión y desarrollo del Talento
Código:	410053
Titulación en la que se imparte:	Grado en Sistemas de la Información (GISI) Grado en Ingeniería de Computadores (GIC) Grado en Ingeniería Informática (GII). Doble Grado en Turismo y Administración y Dirección de Empresas Grado en Administración y Dirección de Empresas Grado en Turismo
Departamento y Área de Conocimiento:	Departamento: Economía y Dirección de Empresas Área: Organización de Empresas
Carácter:	Optativa
Créditos ECTS:	6
Curso y cuatrimestre:	Tercer y Cuarto curso –Segundo cuatrimestre
Profesorado:	Alba Yela Aránega (alba.yela@uah.es)
Horario de Tutoría:	A convenir con los profesores por e-mail
Idioma en el que se imparte:	Español

1. PRESENTACIÓN

La asignatura de Gestión y Desarrollo del Talento es una asignatura optativa a impartir en el tercer y cuarto año del grado, en el contexto del segundo cuatrimestre.

La asignatura pretende transferir conocimientos básicos relacionados con la gestión y el desarrollo de las personas en la empresa, a fin de que el alumnado comprenda y entiendan la importancia del desarrollo y continuidad de la formación de los empleados dentro de una organización.

Esta guía es una herramienta que permitirá al alumnado entender cómo se van a desarrollar las clases, lo que se tiene que hacer para superar la materia, cómo se evaluará el trabajo, dónde podrá encontrar los materiales... En resumen, es una primera aproximación a todo lo que ocurrirá dentro y fuera del aula.

Si las autoridades sanitarias consideraran necesaria la suspensión de la actividad docente presencial o las circunstancias de la asignatura lo requieren, la docencia, o parte de la misma, continuaría con la metodología online hasta que se levantara la suspensión, momento en el que se volvería a la modalidad presencial.

Talent Management and Development is an optional subject to be taught in the third and fourth year of the degree, in the context of the second four-month period.

The course aims to transfer basic knowledge related to the management and development of people in the company, so that students understand and comprehend the importance of the development and continuity of employee training within an organisation.

This guide is a tool that will allow the learner to understand how the classes will be run, what needs to be done to pass the subject, how the work will be assessed, where the materials can be found... In short, it is a first approximation of what will happen inside and outside the classroom.

If the health authorities consider it necessary to suspend face-to-face teaching or the circumstances of the subject require it, the teaching, or part of it, will continue with the online methodology until the suspension is lifted, at which point it will revert to the face-to-face modality.

2. COMPETENCIAS

Competencias básicas y genéricas:

- CG1.- - Capacidad para la resolución de problemas del entorno empresarial.
- CG2.- - Capacidad de análisis y síntesis de temas económicos y empresariales.
- CG3.- - Capacidad de organización y planificación empresarial.
- CG4.- - Habilidad para analizar y buscar información proveniente de diversas fuentes empresariales.
- CG5.- - Capacidad de tomar decisiones empresariales.
- CG6.- - Compromiso ético en el trabajo.
- CG7.- - Capacidad para trabajar en equipo.
- CG8.- - Trabajar en entornos empresariales de presión.
- CG9.- - Motivación por la calidad en el ámbito de la empresa.
- CG10.- - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- CG11.- - Compromiso con el desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad, la protección medioambiental y con fomento de la cultura de la paz.
- CG12.- - Capacidad de utilizar el idioma inglés para la búsqueda de información y empleo de recursos en ese idioma, y en la elaboración y presentación de actividades académicas
- 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 transversales:

- CT1.- - Adquirir técnicas y habilidades relacionadas con el ejercicio profesional, incluyendo la aplicación de la normativa deontológica que proceda.
- CT2.- - Conocer los recursos disponibles para el acceso a la información y emplearlos con eficacia. CT3.- - Adquirir destrezas comunicativas orales y escritas en lenguas modernas, tanto en entornos profesionales como en otro tipo de contextos
- CT4.- - Comprender las ideas y argumentos que se expresan en una lengua extranjera, por escrito y de manera oral, tanto en situaciones cotidianas como en contextos profesionales y especializados.
- CT5.- - Manejar de manera avanzada las herramientas ofimáticas utilizadas con mayor frecuencia en un entorno profesional (procesador de textos, bases de datos y hojas de cálculo) y utilización avanzada de programas de comunicación electrónica, navegación y búsqueda de datos (correo electrónico e Internet).
- CT6.- - Diseñar presentaciones utilizando programas informáticos y capacidad de estructurar la información de manera adecuada y transmitirla con claridad y eficacia, con un conocimiento básico del funcionamiento de las redes de transmisión de datos.
- CT7.- - Conocer las principales técnicas de dirección, resolución de conflictos, selección laboral y motivación de equipos humanos en un entorno laboral con una utilización de estrategias eficaces en la gestión del tiempo.
- CT8.- - Planificar y desarrollar una investigación en un determinado campo de estudio, de acuerdo con los requisitos académicos y científicos que le sean propios.
- CT9.- - Conocer la historia de la Universidad de Alcalá, el funcionamiento de las instituciones europeas y la realidad histórica, social, económica y cultural de los países europeos e iberoamericanos.

Competencias específicas:

- CE1.- - Adquirir las habilidades para defender puntos de vista económico-empresariales, utilizando las herramientas mínimas necesarias para poder expresar oralmente y por escrito, de una forma científica, datos económicos de una empresa-institución.
- CE2.- - Interpretar la información empresarial considerando todas las partes de la empresa.
- CE3.- - Saber establecer las reglas básicas para organizar procedimientos de trabajo en la empresa, con nociones básicas para poder definir una forma de funcionamiento de una empresa (organizar las actividades críticas).

3. CONTENIDOS

Tema 1. Introducción al concepto de Talento.

- ¿Qué es el Talento?
- Definición de la gestión por competencias: Knowledges Management.
- De la Gestión por Competencias a la Gestión del Talento.

Tema 2. Políticas de Retención del Talento.

- Planes de carrera y la detección del potencial.
- Diseño y Gestión de la retribución.
 - La retribución en la empresa.
 - Diseño e Implantación de Estructuras Retributivas.
 - Definición de estructuras retributivas.

- Tipos de Beneficios Extrasalariales.
- Retribución por Competencias.

Tema 3. Planes de carrera y otras herramientas de Motivación.

- Remuneración basada en competencias.
- Nuevo enfoque de los planes de carrera.
- Daniel H. Pink: “La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva”
- Stephan C. Lundin, Harry Paul y John Christensen: “Fish. Claves de la Motivación”
 - A. Elige tu actitud.
 - B. Juega en el trabajo.
 - C. Alegra el día a los demás.
 - D. Estar presente.

Tema 4. Reclutamiento y selección.

- Proceso de selección de personal.
- Gestión de entradas, salidas y flujo interno RRHH.
- Perfil del candidato.
- Fuentes de reclutamiento.
- Modelos de selección.
- Descripción del puesto.

Tema 5. Inteligencia Emocional y dinámicas grupales. Actitudes.

- Gestión de uno mismo: “Lo primero es conocerte”
 - Competencias asociadas a la gestión de uno mismo
 - Resiliencia
 - Capacidad de adaptación
 - Imaginación
 - Gestión del Fracaso
 - Actitud Positiva
 - Inteligencia emocional
 - Investigación apreciativa
 - Autoconfianza
- Gestión de los demás: “Entonces, después, conoce a los demás”
 - Competencias asociadas a la gestión de los demás
 - Liderazgo
 - Dirección de Personas
 - Desarrollo de personas
 - Gestión del Talento (Pensamiento estratégico de Personas)
 - Comunicación de Alto Impacto
- Gestión de la actividad: “Ahora decide”
 - Competencias asociadas a la gestión de la actividad
 - Planificación
 - Gestión del tiempo
 - Gestión de proyectos y equipos
 - Trabajo en equipo
 - Organización
 - Gestión de conflictos
 - Presentaciones eficaces en publico
 - Tomo de decisiones
- El Aprendizaje experiencial.
- Conclusiones.

Tema 6. Desarrollo de la marca personal.

- Creación del Curriculum Vitae.
- Carta de presentación.
- Videocurrículum.
- Herramientas de búsqueda de candidatos.

Tema 7. Técnicas de selección. Aptitudes.

- Comportamiento cultural.
- Pruebas de selección.
- Test de inteligencia.
- Test de personalidad.

Bloques de contenido (se pueden especificar los temas si se considera necesario)	Total de clases, créditos u horas
Presentación	• 1 hora
Tema 1	• 8 horas
Tema 2	• 8 horas
Tema 3	• 6 horas
Tema 4	• 8 horas
Tema 5	• 4 horas
Tema 6	• 6 horas
Tema 7	• 4 horas

4. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.-ACTIVIDADES FORMATIVAS

4.1. Distribución de créditos (especificar en horas)

Número de horas presenciales:	<ul style="list-style-type: none"> • Clases teóricas: 22 • Clases prácticas: 23 • Examen final: 2
Número de horas del trabajo propio del estudiante:	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo autónomo: 94 • Tutorías ECTS: 4
Total horas	150

4.2. Estrategias metodológicas, materiales y recursos didácticos

<p style="text-align: center;">Clases presenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Clases teóricas: estas clases se impartirán en grupos grandes de alumnado. Durante las mismas el profesor desarrollará los conceptos más importantes para la comprensión del tema. • Resolución de casos prácticos: se harán en grupos reducidos. Durante las sesiones se propondrán temas y el alumnado deberá debatirlos y encontrar soluciones. Algunos de los casos prácticos se basará en la exposición de secuencias cinematográficas tomándolas como ejemplo para los debates. • Presentación de Informes y trabajos: el alumnado tendrá que presentar públicamente a sus compañeros y al profesor informes y proyectos que haya realizado en casa. Para la presentación será necesario que utilice herramientas como el Power Point y otros recursos que faciliten la misma. • Debates sobre un tema propuesto: el profesor entregará la documentación necesaria para la preparación del debate y fijará una fecha para el mismo. El profesor será el moderador del debate. • Pruebas parciales: durante el curso el profesor podría proponer diversas pruebas parciales para revisar la adquisición de conocimientos y la aplicación de los mismos.
<p style="text-align: center;">Trabajo autónomo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas. • Búsqueda de información. • Realización de actividades: ejercicios, casos, informes, trabajos. • Participación en foros/blog...
<p style="text-align: center;">Tutorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las tutorías podrán ser en grupo o individuales y durante las mismas el profesor evaluará la adquisición de las competencias, el alumnado tendrá que informar de la evolución de los informes y trabajos, y se evaluará el trabajo que está siendo realizando.
<p style="text-align: center;">Examen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examen final teórico: al final del curso habrá un examen en el alumnado tendrá que interrelacionar todos los conocimientos que ha aprendido, de esta manera se asegura que el conocimiento es transversal y que el alumnado es capaz de relacionar los conceptos y aplicarlos

Se colaborará con los profesionales del CRAI-Biblioteca para que los estudiantes realicen una actividad que desarrolle las competencias informacionales en el uso y gestión de la información” Como se acordó en la pasada Junta de Facultad del 11 de marzo de 2019, es importante que el alumnado universitario posea habilidades y competencias informacionales siendo adecuado que la formación la imparta Biblioteca.

"We will collaborate with the CRAI-Library professionals so that the students carry out an activity that develops the informational competences in the use and management of the information".

Materiales y recursos

Los materiales de estudio para preparar tanto las sesiones presenciales como el trabajo individual se podrán encontrar en la plataforma.

Esta plataforma será también un medio para comunicar y evaluar el progreso puesto que habrá un foro para resolver dudas generales y foros grupales para desarrollar el trabajo final.

Además se dispone de una bibliografía de referencia para preparar cada uno de los bloques temáticos. Si se desea ampliar todavía más los conocimientos los profesores facilitarán más libros, revistas o páginas web que puedan ser de interés.

Entre otras actividades se enseñará a planificar el trabajo así como a realizar breves informes y comentarios (actas de reunión) de los trabajos que se realicen en grupo.

5. EVALUACIÓN: Procedimientos, criterios de evaluación y de calificación

Criterios de evaluación

Sobre el contenido y estudio:

- Comprende los conceptos básicos y los sabe aplicar
- Relacionar los diferentes conocimientos
- Resuelve adecuadamente los casos y ejercicios
- Sintetiza las ideas y plantea un razonamiento coherente en los informes y trabajos
- Sabe trabajar en equipo animando y motivando a los miembros del mismo
- Sabe realizar trabajo de síntesis
- Presenta con coherencia sus ideas y trabajos
- Capacidad de argumentar de manera ordenada y estructurada
- Realiza aportaciones originales
- Búsqueda de nuevos temas a plantear
- Defensa de los valores personales

Sobre las búsquedas, presentaciones e investigaciones:

- Estructura final del proyecto.
- Originalidad, aportes del proyecto.
- Rigor en la presentación.
- Integración teórico-práctica.
- Coherencia del mismo.
- Capacidad de síntesis.

- Presentación.
- Actas de trabajo.

Criterios de calificación

El proceso de evaluación normal estará inspirado en la evaluación continua del estudiante.

Aquel alumnado que decida abandonar el sistema de evaluación continua deberán comunicarlo a al Decano de la Facultad de CC.EE. y EE. en las **dos primeras semanas** de impartición de la asignatura, explicando las razones que le impiden seguir el sistema de evaluación continua.

Si el estudiante no participa en el proceso de enseñanza-aprendizaje según lo establecido en esta guía docente (asistencia, realización y entrega de actividades de aprendizaje y evaluación), **se considerará no presentado en la convocatoria ordinaria.**

Evaluación continua

El rendimiento del alumnado será evaluado por su trabajo, conocimientos y destrezas adquiridas y la mejora de su proceso de aprendizaje. Los métodos a emplear serán:

Criterio a evaluar	Ponderación	Máxima puntuación posible sin ponderar	Máxima puntuación posible una vez ponderado
Examen final	30%	10	3
Trabajos en equipo	50%	10	5
Presencia en clase y participación	20%	10	2

Los diferentes temas libres sobre los que el alumnado pueden preparar trabajo en se les indicará al alumnado en los primeros días de clase. Los denominados trabajos en equipos son de materia obligatoria, que también se indicará los primeros días de clase.

Así mismo en los primeros días de clase se les indicará al alumnado que tipos de iniciativas libres pueden proponer. Las iniciativas son de índole individual.

Para la aprobación de la asignatura el estudiante deberá superar satisfactoriamente el conjunto de pruebas, entendiéndose que todas ellas en conjunto evalúan la adquisición de todas las competencias desarrolladas.

"El sistema de evaluación se adecuará a los recursos docentes y al número de alumno/as por grupo, y será comunicado oportunamente al inicio de las clases"

Si no se supera la asignatura en la convocatoria ordinaria se guarda la nota de actividades de la evaluación continua hasta la convocatoria extraordinaria

Evaluación final

Constará de entre 4 y 6 preguntas teórico prácticas en los que habrán de demostrar que han adquirido las competencias genéricas y específicas de la asignatura.

Convocatoria Extraordinaria

- a) El alumnado que han elegido evaluación continua y que habiendo superado la parte de tareas no han logrado la nota necesaria en el examen final complementario: deberán repetir dicho examen en la convocatoria extraordinaria y se guardará el resto de sus notas de evaluación continuada para sumarlas al mismo.
- b) El alumnado en cualquier otra circunstancia diferente de la anterior: deberán realizar un examen final que constituirá el 100% de su nota.

Durante el desarrollo de las pruebas de evaluación han de seguirse las pautas marcadas en el Reglamento por el que se establecen las Normas de Convivencia de la Universidad de Alcalá, así como las posibles implicaciones de las irregularidades cometidas durante dichas pruebas, incluyendo las consecuencias por cometer fraude académico según el Reglamento de Régimen Disciplinario del Estudiantado de la Universidad de Alcalá.

6. BIBLIOGRAFÍA

ANDREU, R.; SIEBER, S. (2000), *“La Gestión Integral del Conocimiento y del Aprendizaje”*, Economía Industrial.

ARJONA, M. (1999), *“Dirección Estratégica. Un enfoque práctico”*, Díaz de Santos, Madrid.

BROOKING, A. (1997), *“El Capital Intelectual”*, Paidós Empresa, Barcelona.

BUENO, E. (1998), *“El Capital Intangible como clave estratégica en la competencia actual”*, Boletín de Estudios Económicos, Asociación de Licenciados de la Universidad Comercial de Deusto, nº 164, agosto.

BUENO, E. (1999A), *“Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Intelectual”*, Boletín del Club Intelec, nº 1, enero.

CAPLAN, J. (2010) *“The Value of Talent: Promoting Talent Management Across the Organization”*. Kogan Page Ltd.

CASADO, J.M. (2011) *“El mantra del talento: la cutting edge en gestión de personas”*, Deusto S.A.

CASTILLO APONTE, JOSÉ D. (2006). *“Administración de Personal”*, segunda edición. Editorial Ecoe.

CASTILLO APONTE, JOSÉ D. *“Gestión del talento humano”*, **Libro** electrónico disponible en: <http://www.crecimientointegral.net/>

CHAMBERS, E.G.; FOULON, M.; HANFIELD JONES, H. y EDWARD G. MICHELS II. (1998) *“The war for talent”*, The McKinsey Quarterly, Nº 3, pp. 44-57.

CHIAVENATO, I. (2002) *“La gestión del talento humano”* Mcgraw-hill.

DAVENPORT, THOMAS O, *"Capital Humano: Creando ventajas competitivas a través de las personas"*. Ed. Gestión 2000. Sept. 2000.

DE MULDER, E. (2000), *"El Valor Estratégico de la Gestión del Talento"*, Documento de trabajo de APD, Madrid, 22 de junio de 2000.

DIAZ LLAIRO, A. (2011) *"Talent 2.0: Using the Web and Social Networks to Recruit Talent and Find Jobs"*. LID Publishing.

EDVINSSON, L.; MALONE, M.S. (1999), *"El Capital Intelectual"*, Gestión 2000, Barcelona.

EFFRON, M. y ORT, M. (2010) *"One Page Talent Management: Eliminating Complexity, Adding Value"*. Harvard Business School Press.

GARCÍA, V.; RODRÍGUEZ, P.; SALMADOR, M.P. (1999), *"Investigaciones sobre Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y Capital Intelectual"*, en Club Intelec, julio, nº 3, Euroforum, Madrid.

GOLEMAN, D. (1996), *"Inteligencia Emocional"*, Kairós, Barcelona.

GRANT, R.M. (1996), *"Dirección Estratégica. Conceptos, Técnicas y Aplicaciones"*, Civitas, Madrid.

JERICÓ, P. (2011). *"La nueva gestión del talento. Construyendo compromiso"*. Pearson Educación S.A.

JERICÓ, P. (2000) *"Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo"*, Pearson educación.

JIMÉNEZ, A.; HILLIER-FRY, C. y DÍAZ, J. *"Gestión del talento: una estrategia diferenciada para un entorno global"*. Harvard Deusto Business Review. Referencia Nº 3285.

JIMENEZ, A. (1999), *"Las Competencias y el Capital Intelectual: La manera de gestionar personas en la Era del Conocimiento"*, Boletín Club Intelec, abril, nº 2, Euroforum, Madrid.

JIMÉNEZ, A.; MARCOS, S.; ARCE, E. y HILLIER-FRY, C. (2012) *"Gestión del talento y competitividad"*. Almuzara. ISBN: 978-84-1533-25-7.

LÓPEZ SINTAS, J. (1996), *"Los Recursos Intangibles en la Competitividad de las Empresas. Un Análisis desde la Teoría de los Recursos"*, Economía Industrial, nº 307, enero-febrero.

LLORIA, M.B. (2000), *"El conocimiento como recurso y capacidad. Una Aproximación a la Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva"*, Universidad de Valencia, Working Paper.

MUÑOZ SECA, B.; RIVEROLA, J. (1997), *"Gestión del Conocimiento"*, Biblioteca IESE de Gestión de Empresas, Universidad de Navarra, Folio, Barcelona.

ROJAS AGUADO, P. (2010) *“Reclutamiento y selección: La nueva forma de encontrar talento”*. Editorial Uoc, S.L.

SILZER, R., & DOWELL, B. E. (Eds.) (2010). *“Strategy- driven talent management: A leadership imperative”*. John Wiley & Sons, Inc.

STEWART, T.A. (1997), *“La Nueva Riqueza de las Organizaciones: EL Capital Intelectual”*, Granica, Buenos Aires.