Guía Docente: Técnicas de gestión de talento y el desarrollo profesional

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Máster en Dirección de Recursos Humanos
Plan de estudios	2020
Materia	Técnicas de gestión del talento y el desarrollo profesional
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Pablo Burgué de la Cruz	**Correo electrónico**	pablo.burgue@ui1.es
Área		**Facultad**	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Autónoma de Madrid. Master Practitioner y Advanced Coach en Programación Neurolingüística (PNL) por el Instituto Español de PNL. Ha realizado formación específica en Análisis Transaccional por Lider-Haz-Go. Ha completado su formación con diversos cursos y seminarios en tres áreas fundamentales: Psicología Social, Filosofía Política, Management y Gestión del Cambio. En la actualidad estudia el Grado de Sociología por la UNED. Su experiencia profesional comenzó a desarrollarse en el Banco Central Hispano, en el área comercial. Trabajó como consultor en Desarrollo Organizacional, donde participó en más de 50 proyectos de formación y consultoría. También ha trabajado en el Departamento de Formación, Selección y Desarrollo de Caja Madrid, como consultor autónomo. En la actualidad es Socio Director de Dynamis, empresa de consultoría de talento con más de 20 años de historia. Ha impartido formación tanto en la empresa privada como en la administración pública, así como en programas master de diversas escuelas de negocio. Su área de especialización principal es el desarrollo de habilidades directivas y comunicación, así como la gestión del cambio organizacional. En la actualidad, imparte formación para el desarrollo directivo en diferentes programas Master. Ha sido profesor en la Facultad de Empresariales de ICADE. Colaborador habitual de revistas como Training & Development o Innovatia, en las que ha publicado una veintena de artículos. Ha coescrito el libro titulado “Comunicación Sostenible” junto con Ángela Díaz y Pilar Pato, publicado por LID editorial. Es miembro de la Red de Expertos AVALON. Ha impartido conferencias sobre Organización, Liderazgo y Cambio en diferentes Organizaciones. Es director de Factoría de Talento, un proyecto que tiene el objetivo de identificar y desarrollar talento joven, premiado por la Fundación Mahou San Miguel como el mejor proyecto de España al impulso del empleo juvenil. En 2019 participó como ponente en TedX Torrelodones, con la charla “4 impulsores del talento joven”. En 2021 publicó su primer libro en solitario, la “Talentopedia, 100 preguntas y 99 respuestas para impulsar tu talento”. Perfil profesional disponible en rrss: Linkedin: https://www.linkedin.com/in/pabloburgué/		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA	
Asignaturas de la materia	• Técnicas de gestión de talento y el desarrollo profesional
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	Esta asignatura, enmarcada en el Máster de Recursos Humanos, intenta ofrecer al alumno los conocimientos básicos sobre la gestión y retención del talento a partir de la adecuada identificación de las necesidades y potencialidades de los/as empleados/as de cualquier organización. Su comprensión facilita la adquisición, por un lado, de las principales técnicas de gestión y retención del talento y, por otro, de las habilidades necesarias para detectar las contribuciones de los recursos humanos a los objetivos organizativos. También, se aborda la importancia que tiene la evaluación del desempeño laboral tanto por competencias como por tareas. Durante la asignatura se realizará una reflexión sobre las claves de la motivación humana y su evolución, con una perspectiva intergeneracional. El enfoque de la asignatura pretende abordar cómo las nuevas formas de desarrollo profesional (aprendizaje colaborativo, *coaching y mentoring*) son esenciales en el desarrollo y en la promoción de los/as trabajadores/as. También se presta atención al nuevo rol que desempeña el/la trabajador/a y la organización en la planificación y organización de su carrera profesional, y los retos que plantea una dinámica laboral en la que es cada vez más importante ser capaz de trabajar con autonomía y flexibilidad.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
Competencias de la asignatura	Generales y básicas: • CG02: Identificar conceptos e ideas novedosas sobre la dirección estratégica de recursos humanos. • CG03: Formular y desarrollar actuaciones en el desarrollo de las personas en las organizaciones. Específicas: • CE07: Apoyar a los individuos a la hora de buscar nuevas oportunidades basadas en enfoques diferentes e innovadores para la resolución de problemas, facilitando así la aceptación ante los cambios dentro del entorno laboral. • CE08: Comprender los diversos elementos de la gestión y desarrollo del talento, incluyendo la adquisición del talento, los planes de sucesión, la gestión efectiva de los potenciales elevados, el desarrollo, la evaluación y la gestión del desempeño.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	• Identificar las necesidades de la gestión del talento. • Identificar el potencial, implantar el proceso de gestión del talento e identificar los indicadores adecuados. • Entender las claves de la motivación y su evolución, vinculando dichas claves con la satisfacción laboral y el desarrollo de políticas de gestión del talento. • Conocer las bases de la gestión por competencias y la articulación de acciones para la identificación y desarrollo de talento a partir de ellas. • Identificar los aspectos principales que hay que tener en cuenta para impulsar el desarrollo profesional de un grupo humano.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS	
Breve descripción de la asignatura	Durante esta asignatura se ampliará el conocimiento del estudiante respecto al concepto de desarrollo y carrera profesional, estudiando las distintas técnicas disponibles para el diseño de la carrera profesional de los trabajadores con distintos perfiles. Se estudiarán los mecanismos para el diseño de un plan de formación asociado a la empresa, así como las nuevas formas de desarrollo profesional como pueden ser el aprendizaje colaborativo, el coaching y la mentoria empresarial. Se analizará de igual modo las distintas formas de evaluación del rendimiento por parte del trabajador.
Contenidos	**1. Gestión del Talento en el S. XXI** • ¿A qué llamamos talento? • Definición e importancia de la gestión del talento. • La gestión del talento en el marco de la estrategia organizacional. • La gestión del talento en el día a día: implicaciones en la dirección y desarrollo de equipos. • El futuro de la gestión del talento. **2. La satisfacción laboral y la motivación** • La gestión del talento y la satisfacción laboral: los círculos virtuosos en el dar y el recibir. • ¿Cómo se alcanza la satisfacción laboral? Propósito, expectativas y necesidades. • El fracaso de las políticas de motivación tradicionales: una perspectiva intergeneracional. • Un nuevo enfoque de la gestión del talento: productividad y positividad. • Problemas actuales: descentralización, calidad directiva, autonomía y desarraigo. **3. La gestión por competencias en la identificación y desarrollo de talento** • El talento más allá del potencial: por qué no es suficiente con saber y poder. • El valor de las competencias: la gestión sostenible del talento. • Cómo se diseña un modelo de gestión por competencias. • Las políticas de RRHH integradas en un modelo de competencias. • Obstáculos en la implantación de modelos de gestión por competencias. **4. La evaluación del desempeño y el desarrollo profesional** • Qué se evalúa cuando se evalúa el desempeño. • El programa de evaluación del desempeño anual: quién participa y cómo se ejecuta. • El valor de los procesos de feedback sistémicos y sistemáticos. • Evaluar el desempeño del director general y del becario. Qué es igual y qué diferente. • Dificultades en la evaluación del desempeño y cómo abordarlas. **5. Política de formación y desarrollo profesional para la gestión del talento** • Nueva visión de la formación y el desarrollo profesional: longlife learning y nuevo nomadismo. Los planes de carrera en el siglo XXI. • El compromiso personal con el aprendizaje: reskilling y upskilling. • La formación de los jóvenes con potencial. • El impacto del teletrabajo y la descentralización en las políticas formativas. • La evaluación de la formación.

	6. Nuevas metodologías para el desarrollo del talento • El auge del autoaprendizaje. Oportunidades y amenazas. • El e-learning y la formación a través de canales no presenciales. • Coaching. • Mentoring. • El cuidado emocional del talento.

METODOLOGÍA	
Actividades formativas	Las diversas actividades que el alumno encontrará a medida que avance en las unidades didácticas son las siguientes: **Estudio del Caso**. El alumnado se enfrentará, en el Aula Virtual y, en ocasiones, de manera colaborativa, a una situación real o simulada que le permitirá realizar un acercamiento práctico a la temática trabajada. **Foro-Debate**. El alumnado podrá interactuar entre sí y discutir, respetando las opiniones y/o valoraciones de los demás, el contenido abordado en la asignatura propuesto para su valoración. **Trabajo colaborativo**. El alumnado trabajará de modo coordinado en grupo en la elaboración de un trabajo relacionado con alguna temática de la asignatura. **Cuestionarios.** El alumnado se enfrentará, en el Aula Virtual, a diferentes pruebas tipo test, los cuales podrán ser abordadas con el material teórico de la asignatura. Además, en el caso de optar por la opción de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

EVALUACIÓN	
Sistema evaluativo	El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente *(Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional)*. El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera: **Sistema de evaluación convocatoria ordinaria**

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el

resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

Dolan, S. L., Cabrera, R. V., y Cabrales, Á. L. (2014). *La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XX*I. **España: McGraw-Hill, Interamericana de España.**

En esta obra de referencia se analizan los elementos clave que están impulsando el cambio en la gestión de las personas y cómo los recursos humanos vienen configurados por numerosos factores, tales como la tecnología, la globalización, la alta competitividad, etc. Se incluyen temas de actualidad como pueden ser la gestión de la diversidad y la responsabilidad social en la gestión de personas.

López, J. F., y Béjar, R. C. (2009*). People excellence: coaching, desempeño, competencias y talento.* España: Prentice Hall-Financial Times.

Las personas constituimos la razón de ser y la esencia de las organizaciones pero

	también su ventaja competitiva. En la Nueva Dirección Empresarial, la dirección de Recursos Humanos se ha convertido en uno de sus cimientos, generando una infinidad de herramientas y metodologías que persiguen ubicar a los empleados en el centro de todas las actividades empresariales. *People Excellence* presenta un método para alcanzar los objetivos estratégicos mediante la puesta en marcha de un programa integral de dirección de personas. Este libro aporta soluciones claras para afrontar con garantías las exigencias del entorno hipercompetitivo en el que vivimos. Este libro presenta un modelo para alcanzar la excelencia en la dirección de personas ampliamente contrastado.
Bibliografía complementaria	*Libros:* Aguinis H. (2013). *Performance management.* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson. Alonso, M. A., Doñate, A. C., y Gioya, P. (2010). Coaching ejecutivo: cómo lograr directivos que consigan resultados. Editorial Síntesis. Álvarez del Blanco, R. (2008). *Tú®, marca personal: gestiona tu vida con talento y conviértela en una experiencia única*. Pearson Educación. Anso, H.S (2014). *The impact of performance appraisal on employee performance (Tesis).* Royal Docks Business School, University of East London. Cardy, R. L. y Gómez-Mejía, L. R. (2016). *Gestión de recursos humanos.* 8ª. ed., Pearson Educación. Casado, A. P. (2015). *Conectar talento, proyectar eficacia: Ganar productividad uniendo recursos humanos y tecnológicos.* España: Profit Editorial. Castillo, S., & Aguilar Pastor, E. M. (2010). *Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico.* McGraw-Hill/Interamericana. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial: McGraw Hill. Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* España: McGraw Hill. Durán, M.C, y Ortiz de Urbina-Criado, M. (2018). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación. Ferri, L. (2016). *La Gestión del Talento en un Entrono de Crisis.* España: Área de innovación y desarrollo Editorial. García Leal, C. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill España. Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., y Cardy, R. (2016). *Gestión de los recursos humanos*. Madrid: Pearson. Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. R. y Ribes Giner, G. (2018). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial de la Universidad Politécnica de Valencia. Herrero Blasco, A., Perello Marin, M. R. y Ribes Giner, G. (2015). *Dirección de recursos humanos: gestión de personas*. Editorial Tirant Lo Blanch. Jericó, P. (2012). *La nueva gestión del talento: construyendo compromisos.* Pearson

educación.

Küppers, V. (2013). *Vivir la vida con sentido*. Plataforma ediciones.

Lancer, N., Clutterbuck, D., y Megginson, D. (2016). *Techniques for coaching and mentoring*. Routledge.

Lawler, E. E. (2008). *Talent: Making People Your Competitive Advantage.* Wiley.

López Cabrales, Á. & Pasamar, S. (2018). Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos. Editorial UOC.

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento: de los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT).* España: Pirámide.

MacLennan, N. (2017). *Coaching and mentoring.* Inglaterra: Taylor & Francis.

Mendieta, M. V., & del Pino Matute, E. (2009). *Dirección y gestión de recursos humanos en las administraciones públicas*. Madrid: Editorial Tecnos.

Moldes Farelo, R. (2012). De la Gestión de Recursos Humanos a la Dirección de Personas. Editorial Tirant Lo Blanch.

Newstrom, J. W., Brito, M. P. G., Carrión, M. A. S., y Quiñones, A. D. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Ciudad de México: McGraw-Hill.

Pomares, A. (2015). *Conectar talento, proyectar eficacia: Ganar productividad uniendo recursos humanos y tecnológicos*. Profit Editorial.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2010). *Introducción al Comportamiento organizativo y la Dirección de personas*. 10ª Edición. Pearson educación.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional.* 17ª Edición. Pearson educación.

Rodríguez-Serrano, J. C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC.

Rodríguez Tarodo, A., Recuero Virto, N., y Blasco López, M. F. (2018). *Employer branding: atraer y comprometer el talento en 5 pasos*. España: Pearson educación.

Rodríguez, J. L., y Cantera, J. (2010). *Conversaciones de coaching. La práctica del coaching en vivo y en directo.* Colección de personas y empresas. Cultivalibros.

Rojas, P., & Aguado, P. R. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0.: La nueva forma de encontrar talento* (Vol. 37). Editorial UOC.

Reyes González, M. (2014). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Pearson Educación.

Saddler, K. & Hills, J. (2017). Developing HR Talent: Building a Strategic Partnership with the Business. Taylor & Francis Group.

Sánchez Gómez, R. & Vázquez Suárez, L. (2018). *La gestión de las emociones en la empresa.* Editorial Tirant Lo Blanch.

Scullion, H., Vaiman, V., Collings, D. G., & Thunnissen, M. (2016). *Talent management.* Employee Relations.

Stein, G., & López, E. R. (2014). *Dirigir personas: la madurez del talento*. Pearson Educación.

Ulrich, D., Losey, M. R., & Lake, G. (2006). *El futuro de la dirección de recursos humanos*. Colección Management Deusto, 11. Grupo Planeta.

Valderrama, B. (2009). *Desarrollo de competencias de mentoring y coaching*. España: Pearson Educación.

Zepeda, S. J. (2012). *Professional development: What works.* Eye on education.

Artículos académicos:

Cappelli, P., y Keller, J. R. (2017). The historical context of talent management. En D.G. Collings, K. Mellahi, y W.F. Cascio (Eds.), *The Oxford handbook of talent management, pp. 23-42.*

DeNisi, A. S., y Murphy, K. R. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress?. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 421.

DeNisi, A., y Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals, 8(*1), 127-179.

De Vos, A., y Dries, N. (2013). Applying a talent management lens to career management: The role of human capital composition and continuity. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(9), 1816-1831.

Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272-285.

Huang, K., Huang, C., Chen, K., y Yien, J. (2011). Performance Appraisal-Management by Objective and Assessment Centre. *American Journal of Applied Sciences, 8*(3), 271-276.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.

Lewis, R. E., y Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. Human Resource *Management Review*, 16(2), 139-154.

Muro, P. (2004). *Qué demanda el talento para lograr su retención y gestión adecuada?*. Harvard Deusto Review, Ediciones Deusto-Planeta de Agostini Profesional y Formación Sl.

Passmore, J., Peterson, D., y Freire, T. (2013). The psychology of coaching and mentoring. En J. Passmore, D.B. Peterson, y T. Freire (Eds.), *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching & Mentoring,* pp. 3-11.

NOTA: Cada unidad didáctica lleva su propia bibliografía básica y complementaria, que en ocasiones es adicional a esta. No obstante, si se requiere de más bibliografía, se añadirá según petición del alumno/a interesado/a.

Otros recursos	Andrésraya.com. (s. f.). [Blog del profesor de Dirección de Personas de ESADE]. http://andresraya.com. (Blog sobre *management* y liderazgo) (@andres_raya en Twitter). AprendemosJuntos. (s. f.). *Versión completa: Victor Küppers, El valor de la actitud*. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Z3_f6a-YrY8 AprendemosJuntos. (s. f.). *Sentir que te valoran es la parte más importante de la educación. Siri Hustvedt*, escritora. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=MUimv1WWFNA AprendemosJuntos. (s. f.). *«Si te han dicho que no puedes aprender algo es mentira». Mariano Sigman*. [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=nR3cOPMY2aA AprendemosJuntos. (s. f.). *Lecciones de Daniel Goleman: los beneficios de la inteligencia emocional.* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=k6Op1gHtdoo AprendemosJuntos. (s. f.). *Conocer el cerebro para vivir mejor. Facundo Manes* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=4ebt-yHf3mY BBVA Aprendemos Juntos. (s. f.). [Web]. www.bbvaaprendemosjuntos.com Equipos&Talento. (s. f.). [Web]. https://www.equiposytalento.com/. (El portal de los recursos humanos dirigido a responsables de RR. HH., selección, formación y gestión de personas de grandes empresas) (@EquiposyTalento en Twitter-YouTube). Expansión. (s. f.). Directivos. [Web]. https://www.expansion.com/directivos.html (@exp_directivos en Twitter). Expansión. (s. f.). Expansión y empleo. [Web]. https://www.expansion.com/expansion-empleo.html. (Información sobre carrera profesional, retribución, nuevas profesiones, #empleo y más) (@Exp_empleo en Twitter). Fundación Telefónica. (s. f.). [web]. https://www.fundaciontelefonica.com/empleabilidad/formacion-online/ (Información, conocimiento, formación y empleabilidad). Grupo Humannova. Construimos organizaciones de futuro. (s. f.). [Blog]. https://humannova.com/blog/ (@Humannova en twitter). Harvard Business Review. Ideas and Advice for Leaders. (s. f.). [web]. https://hbr.org/ El líder exponencial. El CEO del futuro. (s. f.). [Blog de Enrique Fuentes]. https://liderexponencial.es/. (Habilidades directivas y gestión del talento. Investigación del comportamiento humano, gestión de personas y entrenamiento en habilidades. Un blog sobre el liderazgo de esta nueva era) (@fuentesabanades en Twitter). Laboratorio de felicidad (s. f.). [Web] [Blog coordinado por Pilar Jericó en El País]. https://elpais.com/agr/laboratorio_de_felicidad/a Lupberger, T. (s. f.). [Web]. https://www.terrielupberger.com (Executive Coach and Coach Training #CoachingReimagined. Grow impact) (@TerrieLupberger en Twitter). Mentes Brillantes. (s. f.). [Canal YouTube]. https://www.youtube.com/c/CongresoMentesBrillantes. (Las mejores ideas para cambiar el mundo, con los mejores expertos nacionales e internacionales en diferentes campos del conocimiento y las artes).

RRHHDigital. (s. f.). [Web]. http://www.rrhhdigital.com/. (Primer periódico divulgativo *online* de recursos humanos y formación) (@RRHHDigital en Twitter).

Ted Ideas worth spreading. (s. f.). [Web]. https://www.ted.com/talks

TEDx Talks. (s. f.). *How to embrace emotions at work, Liz Fosslien.* [Video]. https://www.ted.com/talks/liz_fosslien_how_to_embrace_emotions_at_work

TEDx Talks. (s. f.). *The cost of work stress and how to reduce it, Rob Cooke.* [Video]. https://www.ted.com/talks/rob_cooke_the_cost_of_work_stress_and_how_to_reduce_it

TEDx Talks. (s. f.). *How make stress your friend?, Kelly Mcgonigal*. [Video]. https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend

TEDx Talks. (s. f.). *Why aren´t we more compassionate?, Daniel Goleman*. [Video]. https://www.ted.com/talks/daniel_goleman_why_aren_t_we_more_compassionate

TEDx Talks. (s. f.). *How diversity makes teams more innovative?, Rocio Lorenzo.* [Video]. https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innovative

TEDx Talks. (s. f.). *How great leaders inspire action?. Simon Sinek.* [Video]. https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

TEDx Talks. (s. f.). *Developing Human Potential.* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/playlist?list=PLEAFC7D046AD9EAB0

TEDx Talks. (s. f.). *Want to get great at something? Get a coach, Atul Gawande.* [Video]. https://www.ted.com/talks/atul_gawande_want_to_get_great_at_something_get_a_coach#t-535