

Guía Docente: Técnicas de gestión del 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	Jesús Alberto Benitez Amado	Correo electrónico	jesusalberto.benitez@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctor en Derecho, Gobierno, y Políticas Públicas con mención <i>cum laude</i> por la Universidad Autónoma de Madrid y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (2019). Posgrado especialista en Investigación Social y Análisis de Datos por el Centro de Investigaciones Sociológicas (2014). <i>Bilingüal Master in Economics and Management</i> por la Universidad de Granada (2012). Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad de Granada (2011).</p> <p>Profesionalmente ha ejercido como docente (Universidad Carlos III de Madrid), como investigador (Universidad de Granada, Instituto CSIC de Políticas y Bienes Públicos, <i>Universidad de Twente</i> y <i>Rennes School of Business</i>), y como técnico administrativo (Universidad Autónoma de Madrid). Aunque su experiencia profesional es diversa y se extiende a otros ámbitos como la administración de redes sociales virtuales, la atención al cliente o la gestión comercial.</p> <p>Sus líneas de investigación principales son: Gestión Pública; Políticas Públicas; Dirección de Organizaciones; Gestión de Recursos Humanos y Comportamiento Organizativo; Evaluación de Sistemas y Políticas de Educación Superior & Ciencia; Universidades; Excelencia.</p> <p>Perfil profesional disponible en rrss:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scopus ID: 57193737531 • ResearchGate • Academia.edu • LinkedIn: albertobenitezamado • Twitter: @jalbeam • Web personal 		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de gestión del talento y el desarrollo profesional
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>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 empleados de cualquier organización.</p> <p>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.</p> <p>El enfoque de la asignatura pretende abordar cómo las nuevas formas de desarrollo profesional (aprendizaje colaborativo, <i>coaching</i> y <i>mentoring</i>) son esenciales en el desarrollo y en la promoción de los trabajadores. También se presta atención al nuevo rol que desempeña el trabajador y la organización en la planificación y organización de su carrera profesional.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<p>Generales y básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar, analizar y valorar los aspectos principales del desarrollo y de la eficacia personal. • Adquirir hábitos para optimizar la gestión del tiempo y disminuir las situaciones de estrés. • Conocer técnicas para reforzar la creatividad y reflexionar alrededor de las condiciones más adecuadas para el incremento de la innovación. • Identificar las necesidades de la gestión del talento. • Identificar el potencial, implantar el proceso de gestión del talento e identificar los indicadores adecuados.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<p>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.</p> <p>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 mentoría empresarial.</p> <p>Se analizará de igual modo las distintas formas de evaluación del rendimiento por parte del trabajador.</p>
Contenidos	<p>1. Gestión del Talento en los RRHH.</p> <p>Definición e importancia de la gestión del talento.</p> <p>Objetivos de la gestión del talento.</p> <p>Procesos de gestión del talento.</p> <p>Atracción y detección del talento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación, análisis y descripción de los puestos de trabajo. • Técnicas específicas para la selección. • Pruebas de aptitud, actitud y competencias. • Técnicas específicas para la identificación: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Evaluación 360. ◦ La observación directa. • Técnicas generales: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Entrevista estructurada y no estructurada. ◦ Actividades de simulación. <p>Nuevas estrategias para atraer al talento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employer branding. • Inbound recruiting. <p>2. Retención del Talento.</p> <p>Coordinación y dirección de personas y equipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Liderazgo efectivo. • Comunicación efectiva. <p>Motivación y satisfacción laboral.</p> <p>Políticas y prácticas organizativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliación laboral y familiar. • Planes de incentivos y fidelización del talento. <p>3. Sistemas de formación.</p> <p>La formación, un factor clave del éxito: necesidad y relevancia en un entorno actual de 'lifelearning'.</p>

Barreras en la implementación exitosa del plan formativo.

Plan de formación:

- Análisis de situación de partida: utilidad del análisis del puesto de trabajo .
- Detección de las necesidades formativas.
- Diseño y planificación de la formación.
- Objetivos de la formación.
- Tipo de formación.
- Implementación, seguimiento y evaluación de la formación.

La formación como oportunidad para favorecer la innovación y la creatividad en las organizaciones.

4. Carrera profesional y desarrollo profesional.

Plan de carrera profesional:

- Definición y gestión.
- Importancia del plan de carrera.
- Métodos para el desarrollo profesional.
- Responsabilidad compartida: gestión y planificación de la carrera:
 - Nivel individual (autogestión).
 - Nivel organizacional.
- Implantación del plan de desarrollo profesional.
- Dificultades y evaluación.

Tendencias actuales en las organizaciones modernas.

5. Estrategias de desarrollo profesional.

Coaching: ¿qué es y para qué sirve?.

Mentoring: ¿qué es y para qué sirve?.

Principales diferencias entre el *coaching* y el *mentoring*.

Otra estrategia: el aprendizaje colaborativo, ¿qué es y para qué sirve?.

6. Gestión por competencias y evaluación del desempeño.

Contextualización del proceso de gestión por competencias:

- Objetivos.
- Identificación y baremación de competencias.
- Implementación de un modelo de gestión por competencias.

Sistema de evaluación del desempeño:

- Objetivos y requisitos.
- Diseño del programa de evaluación del desempeño.
- Barreras en la evaluación del desempeño - Sesgos cognitivos.
- Beneficios de la evaluación del desempeño.
- Retroalimentación.

METODOLOGÍA

Actividades formativas

Las diversas actividades que el alumno encontrará a medida que avance en las UD 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.

Foros-Debates. 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.

Questionarios. El alumnado se enfrentará, en el Aula Virtual, a diferentes pruebas tipo test con cuatro opciones de respuesta, las cuales podrán ser abordadas, sin dificultad, con el material teórico de la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

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.

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 XXI*. 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.

Anso, H.S (2014). *The impact of performance appraisal on employee performance (Tesis)*. Royal Docks Business School, University of East London.

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

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.

Ferri, L. (2016). *La Gestión del Talento en un Entorno de Crisis*. España: Área de innovación y desarrollo Editorial.

Jericó, P. (2012). *La nueva gestión del talento: construyendo compromisos*. Pearson educación.

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

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.

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.

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

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

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

Wolfensberger, M. D. V. (2015). *Talent development in European higher education: Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries*. Springer Nature.

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.

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

- BBVA aprendemos juntos:

‘El valor de la actitud, por Victor Küppers: https://www.youtube.com/watch?v=Z3_f6a-YrY8

‘Sentir que te valoran es la parte más importante de la educación’, por Siri Hustvedt: <https://www.youtube.com/watch?v=MUimv1WWFNA>

‘Conocer el cerebro para vivir mejor’, por Facundo Manes: <https://www.youtube.com/watch?v=4ebt-yHf3mY>

‘Si te han dicho que no puedes aprender algo es mentira’, por Mariano Sigman: <https://www.youtube.com/watch?v=nR3cOPMY2aA>

- TED, Ideas worth spreading:

‘How to embrace emotions at work’, Liz Fosslien:

https://www.ted.com/talks/liz_fosslien_how_to_embrace_emotions_at_work

‘The cost of work stress and how to reduce it’, Rob Cooke:

https://www.ted.com/talks/rob_cooke_the_cost_of_work_stress_and_how_to_redu
[ce_it](https://www.ted.com/talks/rob_cooke_the_cost_of_work_stress_and_how_to_redu)

‘How make stress your friend?’, Kelly McGonigal:

https://www.ted.com/talks/kelly_mcgonigal_how_to_make_stress_your_friend

‘Why aren’t we more compassionate?’, Daniel Goleman:

https://www.ted.com/talks/daniel_goleman_why_aren_t_we_more_compassionate

‘How diversity makes teams more innovative?’, Rocio Lorenzo’:

https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innov
[ative](https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innov)

‘How great leaders inspire action?’, Simon Sinek:

https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action

‘Developing Human Potential’:

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLEAFC7D046AD9EAB0>