

Datos básicos de la asignatura

Titulación:	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos
Año plan de estudio:	2018
Curso implantación:	2018-19
Centro responsable:	Facultad de Ciencias del Trabajo
Nombre asignatura:	Gestión del Talento Organizacional
Código asignatura:	51770011
Tipología:	OPTATIVA
Curso:	1
Periodo impartición:	Cuatrimestral
Créditos ECTS:	4
Horas totales:	100
Área/s:	Psicología Social
Departamento/s:	Psicología Social

Objetivos y competencias

La era del conocimiento exige un replanteamiento de la evaluación de los RRHH en la línea de detectar el talento humano con proyección a puestos de responsabilidad. Para tal fin, se desea formar al alumnado en la gestión estratégica del talento, que incluiría su definición plural, medición y proyección dentro de los planes a medio / largo plazo de la empresa. Incluye apuntes específicos para una previsión, selección y retención del talento (incluido el headhunting, la sobredotación en adultos y las inteligencias múltiples), estudios estratégicos de composición plural y diversidad individual de la plantilla, de EEO y de econometría. La asignatura indica medios psicométricos y cualitativos de evaluación del potencial y enseña a crear modelos y planes específicos de carrera directiva.

Contenidos o bloques temáticos

Los contenidos explicados en clase pretenden ayudar al alumnado a comprender el libro-manual seleccionado para estudiar así como instruir en los conceptos e ideas fundamentales para aprender a elaborar mapas de talento en la empresa y crear programas gamificados de evaluación y retención del talento.

INDICE GENERAL

1. CONTEXTO Y MARCO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

2. DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DEL TALENTO
3. BÚSQUEDA Y DESARROLLO DEL TALENTO
4. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO
5. MAPA DE TALENTO Y PERFILES INDIVIDUALES

Como fuente de aprendizaje memorístico, se propondrá un libro-manual en el curso que será utilizado para elaborar las preguntas en formato cerrado del examen final individual.

BIBLIOGRAFÍA DEL TEMA

Gestión del talento: Evaluación individual por competencias. (cegos.es)

<http://www.mymo.es/individualismo-la-empresa-espanola/>

<http://www.pmfarma.com.mx/articulos/726-del-talento-individual-a-las-organizaciones-con-talento.html>

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/139656/Las-diez-tendencias-en-gestion-de-talento-para-2020>

<https://www.tecnicaindustrial.es/la-gestion-del-talento-en-las-organizaciones/>

<https://www.glocalthinking.com/planes-de-desarrollo-individuales-o-colectivos>

<https://www.pdcahome.com/8270/gestion-del-talento-como-fuente-del-desarrollo/>

<https://www.randstad.es/tendencias360/6-maneras-de-impulsar-el-talento-colectivo/>

<https://www.sodexo.es/blog/el-plan-de-desarrollo-del-talento-interno/>

<https://www.ttisuccessinsights.es/experiencias-positivas-en-el-trabajo-el-secreto-para-atraer-talento-humano/>

Actividades formativas y horas lectivas

Actividad	Horas
B Clases Teórico/ Prácticas	20

Metodología de enseñanza-aprendizaje

Dados materiales y explicaciones teóricas oportunas, se solicita al alumnado, dividido en grupos de trabajo, que actúen como empresas asesoras para seleccionar y/o evaluar perfiles para un determinado puesto de trabajo recreado al efecto y según metodologías de gestión del talento y posterior proceso de gamificación del mapa de talento resultante. A lo largo de este proceso, se proponen ejercicios puntuales a resolver y comentar en clase.

Sistemas y criterios de evaluación y calificación

El alumnado asistente a clase se acoge a un sistema de evaluación continua, esencial para la adquisición de competencias profesionales. La nota final corresponderá a los siguientes 3 criterios-

1- Asistencia y participación en clase: 30% del total.

2- Examen teórico individual cuyo contenido a aprender corresponderá a un libro-manual indicado en clase: 30%.

3- Resolución grupal de un caso práctico que incluye la elaboración de un MAPA DE TALENTO y un planteamiento de GTO gamificado: 40%