

## Datos básicos de la asignatura

---

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

## Coordinador de la asignatura

---

INFANTE REJANO, EDUARDO

## Profesorado

---

### Profesorado de grupo principal

INFANTE REJANO, EDUARDO

## 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

---

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

## Relación detallada y ordenación temporal de los contenidos

---

Contenidos o bloques temáticos

1. CONTEXTO Y MARCO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO
2. DEFINICIÓN Y EVALUACIÓN DEL TALENTO
- 3.. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO
5. MAPA DE TALENTO Y PERFILES INDIVIDUALES BÚSQUEDA Y DESARROLLO DEL TALENTO
6. GAMIFICACIÓN DE UN MAPA DE TALENTOS

## Actividades formativas y horas lectivas

---

Actividad	Horas	Créditos
B Clases Teórico/ Prácticas	20	2

## Idioma de impartición del grupo

---

ESPAÑOL

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación

---

Las actividades presenciales (sesiones teórico-prácticas, seminarios, etc.) suponen el 70% de la nota final.

El informe final, a realizar en grupo y que aglutina todo lo aprendido en el proceso, supondrá el 30% restante.

## 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 perfiles para varios puestos de trabajo recreados al efecto y según metodología de gestión del talento. Se ayuda la resolución mediante ejercicios aplicativos de evaluación y la puesta en marcha de role-playings (entrevistas, observaciones, situaciones de conflicto,..). Se presentan casos de políticas culturales pro-talento.

## Horarios del grupo del proyecto docente

---

<http://fct.us.es/index.php/horarios>

## Calendario de exámenes

---

<http://fct.us.es/index.php/examenes>

## Tribunales específicos de evaluación y apelación

---

Presidente: MIGUEL ANGEL GARRIDO TORRES  
Vocal: ISABEL MARIA HERRERA SANCHEZ  
Secretario: ROCIO BOHORQUEZ GOMEZ-MILLAN  
Suplente 1: INMACULADA FERNANDEZ JIMENEZ DE CISNEROS  
Suplente 2: YOLANDA TROYANO RODRIGUEZ  
Suplente 3: VIRGINIA PALOMA CASTRO

## Sistemas y criterios de evaluación y calificación del grupo

---

### **Criterio de calificación**

Las actividades presenciales (sesiones teórico-prácticas, seminarios, etc.) suponen el 30% de la nota final.

Los 2 informes finales (Mapa de talentos y proceso de gamificación), a realizar en grupo y que aglutina todo lo aprendido en el proceso, supondrá el 70%

restante.

## Bibliografía recomendada

---

### Información Adicional

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.

Dados materiales y explicaciones teóricas oportunas, se solicita al alumnado, dividido en grupos de trabajo, que actúen como empresas asesoras para seleccionar perfiles para varios puestos de trabajo recreados al efecto y según metodología de gestión del talento. Se ayuda la resolución mediante ejercicios aplicativos de evaluación y la puesta en marcha de role-playings (entrevistas,



UNIVERSIDAD  
DE SEVILLA

**PROYECTO DOCENTE**  
**Gestión del Talento Organizacional**  
**Gestión de Talento Organizacional (1)**  
**CURSO 2021-22**

observaciones, situaciones de conflicto,..). Se presentan casos de políticas culturales pro-talento.

## **Profesores evaluadores**

---

EDUARDO INFANTE REJANO