



Universidad
de Alcalá

GUÍA DOCENTE

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

**Doble Grado en Turismo y Administración y
Dirección de Empresas**

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

Grado en Turismo

Universidad de Alcalá

Curso Académico 2018/2019

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:	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:	Rafael Castaño Sánchez
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 los alumnos comprendan 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 alumno 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.

2. COMPETENCIAS

Competencias genéricas:

1. Desarrollar la capacidad de lectura comprensiva, análisis y síntesis
2. Desarrollar habilidades para la búsqueda de información, selección de documentación en bases de datos y buscadores académicos
3. Fomentar y potenciar la capacidad para el trabajo autónomo, el trabajo en equipo
4. Estimular y mejorar la comunicación oral y escrita.
5. Mejorar la capacidad analítica y crítica.

Competencias específicas:

1. Comprender y explicar los diferentes conceptos básicos
2. Capacidad básica para distinguir los diferentes tipos de liderazgo
3. Capacidad básica para analizar diferentes situaciones de comportamiento competencial de gestión en la empresa
4. Capacidad básica para entender y poder solucionar problemas sencillos de gestión de personas
5. Adquirir los conocimientos mínimos para el estudio futuro de las materias complementarias de la titulación
6. Adquirir los conocimientos mínimos para hacer propuestas de cambios de gestión
7. Adquirir los conocimientos mínimos para poder hacer propuestas básicas sobre dirección de personas.

3. CONTENIDOS

Tema 1. Introducción al concepto de Talento.

- ¿Qué es el Talento?
- Definición de la gestión por competencias: Knowledge 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. Otras herramientas de Motivación.

- 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. Competencias y comportamientos de la alta dirección.

- 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 5. Estilos directivos y rendimiento del equipo.

- Personalidad y estilo directivos.
- Estilos directivos y su impacto.
 - Estilo Imperativo
 - Estilo Orientativo
 - Estilo Relacional
 - Estilo Participativo
 - Estilo Coach
- Desarrollo de los estilos directivos.
- Conclusiones.

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	• 16 horas
Tema 4	• 8 horas
Tema 5	• 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

Clases presenciales	<ul style="list-style-type: none"> • Clases teóricas: estas clases se impartirán en grupos grandes de alumnos. 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 a los alumnos deberán 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 alumno 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.
Trabajo autónomo	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas. • Búsqueda de información. • Realización de actividades: ejercicios, casos,

	informes, trabajos. <ul style="list-style-type: none"> • Participación en foros/blog...
Tutorías	<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 alumno tendrá que informar de la evolución de los informes y trabajos, y se evaluará el trabajo que está siendo realizando.
Examen	<ul style="list-style-type: none"> • Examen final teórico: al final del curso habrá un examen en el el alumno tendrá que interrelacionar todos los conocimientos que ha aprendido, de esta manera se asegura que el conocimiento es transversal y que el alumno es capaz de relacionar los conceptos y aplicarlos

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.

Aquellos alumnos que decidan 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 de los alumnos 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	40%	10	4
Trabajos en equipo	40%	10	4
Presencia en clase y participación	20%	10	2

Los diferentes temas libres sobre los que los alumnos pueden preparar trabajo en se les indicará a los alumnos 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 a los alumnos 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, entendiendo 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 alumnos 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) Alumnos 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) Alumnos en cualquier otra circunstancia diferente de la anterior: deberán realizar un examen final que constituirá el 100% de su nota.

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.