

| | |
|--|---|
| <p>Denominación de la MATERIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Materia 0.4: Planificación estratégica del talento | <p>Créditos ECTS</p> <p>4 ECTS (100 horas)</p> |
| <p>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</p> <p>Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del primer trimestre de la titulación.</p> | |
| <p>Competencias básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> CB2. Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio. CB5. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. <p>Competencias generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> CG1. Conocer las claves del entorno socio-económico y del funcionamiento estratégico de las organizaciones y su impacto en las personas para, para posibilitar el desarrollo de las personas y alinearlos dentro del proyecto organizacional. CG3. Ser capaz de definir políticas que favorezcan el desarrollo y evaluación del talento y el potencial de personas y equipos para aportar valor al desarrollo de las organizaciones en coherencia con la estrategia. <p>Competencias transversales:</p> <ul style="list-style-type: none"> CTR4. Aprender a aprender: Aplicar conocimientos y estrategias adquiridas previamente para generar nuevos aprendizajes, reflexionando sobre los procedimientos y contextos más adecuados para adquirir y desarrollar conocimiento en todas aquellas situaciones que se presenten y transferirlos a otras nuevas. CTR6. Pensamiento crítico: Desarrollar la capacidad de resolver problemas y tomar decisiones desde una visión crítica, constructiva y soportada por elementos éticos ante situaciones complejas con el fin de generar soluciones. <p>Competencias específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> CE0.4.1. Conocer y comprender la evolución del rol del profesional del área de personas e interiorizar dicha función en relación con la estrategia de talento de las organizaciones. CE0.4.2. Identificar las competencias estratégicas de la organización, diseñar la configuración de su plantilla y definir los perfiles de competencias de cada rol. CE0.4.3. Diseñar y utilizar herramientas de medición del gap y el potencial de las personas de la organización para cubrir los perfiles requeridos. | |
| <p>Resultados aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> RA0.4.1. El estudiante conoce la evolución del rol del profesional del área de personas e interiorizar dicha función en relación con la estrategia de talento de las organizaciones. RA0.4.2. . El estudiante identifica las competencias estratégicas de la organización, diseñar la configuración de su plantilla y definir los perfiles de competencias de cada rol. RA 0.4.3. . El estudiante diseña y pone en práctica herramientas de medición del gap y el potencial de las personas de la organización para cubrir los perfiles requeridos. | |
| <p>Requisitos previos:</p> <p>No se han establecido requisitos previos.</p> | |

Breve resumen de los contenidos:

- El nuevo rol estratégico de la gestión del talento.
- El área/departamento de gestión del talento y de las personas.
- Perfil del profesional de la gestión de personas y el talento en las organizaciones.
- La planificación estratégica del talento en las organizaciones. Planificación de las plantillas.
- Identificación de posiciones clave y roles críticos.
- Generación del Mapa de Talento.
- Políticas, sistemas y procesos de gestión de del talento de las personas.
- Técnicas y herramientas para la gestión del talento y el potencial de las personas.

Actividades formativas:

Las acciones formativas planificadas para este módulo son las siguientes:

- Trabajos grupales orientados a la resolución de problemas. (2 ECTS)
- Desarrollo, redacción y presentación de trabajos individuales y/o grupales. (0,5 ECTS)
- Talleres orientados a la adquisición de las competencias. (0,5 ECTS)
- Prácticas en el ordenador y aplicaciones de las TICs. (1 ECTS)

Sistema de evaluación:

Todas las materias se evaluarán mediante el sistema de evaluación continua a través de la cual se proporciona una información constante, tanto al profesorado como al alumnado del proceso de aprendizaje a lo largo del periodo académico.

Las acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias prácticas de las materias se evaluarán a través de la realización de diferentes actividades (trabajos en grupo, casos, problemáticas reales, etc.) correspondiendo como máximo al 80% de la nota final.

Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual se podrán evaluar con pruebas orales y/o escritas que corresponden como mínimo al 20% de la nota final.

Los detalles de evaluación y calificación se harán explícitos en la planificación docente anual de las materias en función de los docentes responsables y de los conocimientos de cada módulo / curso.

Bibliografía:

- Albizu, E. y Landeta, J. (2001). *Dirección Estratégica de los Recursos Humanos: Teoría y Práctica*. Pirámide.
- Baron, J.N. y Kreps, D.M. (1999): *Strategic Human Resources. Frameworks for General Managers*. New York : John Wiley & Sons
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Dir., 2002): *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Madrid: Prentice Hall
- Bower, Joseph L. (2007), "Solving the succession crisis by growing Inside-Outside Leaders", *Harvard Business Review*, noviembre, págs. 91-96.
- Dolan Simon L. (2003). *La gestión de recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid : McGraw-Hill
- Gan, F. i Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos*. Barcelona: UOC
- García-Tenorio, J. y Sabater, R. (Coord.) (2004) *Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos*. Thompson.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. i Cardy, R. L. (1998) *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice-Hall.
- Gómez Mejiá, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2005) *Gestión de recursos Humanos*. Prentice Hall.
- Groves, Kevin S. (2007), "Integrating leadership development and succession planning best practices", *Journal of Management Development*, vol. 26, nº 3, págs. 239-260.
- Harris, M. (2000) *Human Resource Management. A Practical Approach*. Thomson, Ohio.

- M. Dana Baldwin (2010) “The Strategy of Succession Planning” Center for Simplified Strategic Planning, Inc
- Milkovich, G.T. y Boudreau, J.W. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Levy Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- Ortuna J.M. (2001) *Actividades de la función de personal*. Barcelona: UOC
- Porret M. (2005) *Dirección y gestión de Recursos Humanos en las organizaciones Ed. VVVV*
- Puyol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos (3ª ed.)*. Madrid: Díaz de Santos.
- Ulrich, D.; Losy, Michael R.; Gerry Lake (2003): *El futuro de la dirección de recursos humanos*. Barcelona: Gestión 2000.