

<p><b>Denominación de la MATERIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Materia 2.2: Desarrollo del talento</li> </ul>	<p><b>Créditos ECTS</b></p> <p>6ECTS (150 horas)</p>
<p><b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</b></p> <p>Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del segundo trimestre de la titulación.</p>	
<p><b>Competencias básicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CB1. Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.</li> <li>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.</li> <li>CB4. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.</li> <li>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.</li> </ul> <p><b>Competencias generales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>CG8. Adquirir las habilidades y competencias necesarias para el diseño y puesta en marcha de proyectos innovadores en torno a la gestión del talento de las personas y las organizaciones.</li> </ul> <p><b>Competencias transversales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CTR1. Trabajo en equipo: Colaborar con otros en trabajos dirigidos a la consecución de objetivos comunes, planificando coordinadamente las acciones, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades y afrontando los conflictos y problemas que se presentan.</li> <li>CTR2. Comunicación efectiva: Utilizar, transmitir y/o generar información a partir de la obtención, el contraste y tratamiento de la existente en diversas fuentes, generando documentación, formas de hacer y relaciones fluidas y efectivas en el contexto de los trabajos a realizar.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>CTR7. Creatividad e innovación: Desarrollar y emplear la curiosidad y el conocimiento existente para generar nuevas ideas, productos y procesos.</li> </ul> <p><b>Competencias específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CE2.2.1. Conocer diversos procesos, técnicas y herramientas para una adecuada gestión de las políticas de desarrollo, aprendizaje y formación del talento de las organizaciones.</li> <li>CE2.2.2. Diseñar e implantar las estrategias, modelos y sistemas de desarrollo y aprendizaje del talento en coherencia con la estrategia y los retos de la organización a corto, medio y largo plazo.</li> </ul>	
<p><b>Resultados aprendizaje:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>RA2.2.1. El estudiante conoce los procesos, técnicas y herramientas para una adecuada gestión de las políticas de desarrollo, aprendizaje y formación del talento de las organizaciones.</li> <li>RA2.2.2. El estudiante diseña las estrategias, modelos y sistemas de desarrollo y aprendizaje del talento en coherencia con la estrategia y los retos de la organización a corto, medio y largo plazo.</li> </ul>	
<p><b>Requisitos previos:</b></p> <p>No se han establecido requisitos previos.</p>	

### Breve resumen de los contenidos:

- Concepto de talento. Tipologías de talento.
- Desarrollo de personas y talento.
- De la formación al desarrollo. Fines y proceso.
- Aprendizaje organizacional y gestión del conocimiento.
- Detección de necesidades de desarrollo.
- Identificación y estructuración de un plan de desarrollo.
- Fuentes de financiación de la formación y el desarrollo.
- Evaluación del desempeño y del potencial para el desarrollo.
- Planes de carrera profesional.
- Herramientas de desarrollo.
- Nuevas tendencias de aprendizaje y desarrollo.
- Redes sociales corporativas y aprendizaje colaborativo.
- Entornos de aprendizaje estructurados. Entorno Personal de Aprendizaje (PLE).
- Universidad Corporativa.

### 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. (1ECTS)
- Talleres orientados a la adquisición de las competencias. (2 ECTS)
- Prácticas en el ordenador y aplicaciones de las TICs. (1ECTS)

### 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:

- Bayon, F. (2010) Coaching hoy: teoría general del coachig. Editorial Universitaria Ramon Areces.
- Berger, Lance A, Berger Dorothy R. (2004) The Talent Management Handbook Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People. Mc Graw Hill.
- Boyatzis, Richard E., Scott S. Cowen, and David A. Kolb. (1995). Innovations in Professional Education: Steps on a Journey from Teaching to Learning. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dychtwald, K, Erickson, T & Morison, R. (2007). Retención del talento. Madrid: Lid.
- Epise (2003). Organización y seguimiento de la formación. Ediciones Gestión 2000
- De La Calle Durán M<sup>a</sup> C, Ortiz De Urbina Criado, M. (2014) Fundamentos de recursos humanos. Pearson educación, S.A., Madrid.
- Gan, F. i Soto, R. (2007). Carrera profesional: claves, competencias y vitaminas. Madrid: Díaz de Santos
- Morales, Alfonso C.; Ariza, José Antonio Y Morales, Emilio. (2000) Gestión Integrada De Personas, Una Perspectiva De Organización. Editorial Desclée De Brouwer, S.A.
- Morales, Alfonso C.; Ariza, José Antonio Y Morales, Emilio. (2004) Dirección Y Administración Integrada De Personas, Fundamentos, Procesos Y Técnicas En Práctica. Editorial Mc Graw Hill.

- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). La organización creadora de conocimiento. Nueva York. Oxford University Press.
- Rosenberg M. J., PhD and Foreman S. (2014) Learning and Performance Ecosystems. Strategy, Technology, Impact, and Challenges. The eLearning Guild.
- Dolan S. L., Valle, R., López A. (2014) La gestión de personas y del talento: la gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid : McGraw Hill.
- Vives, L.; Hugas, J.; Ilie-Cardoza, C. (2015) Universidades Corporativas: Alineando estrategia y personas. Harvard Deusto Business Review.