

<b>Denominación de la MATERIA:</b>	<b>Créditos ECTS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Materia 0.4: Planificación estratégica del talento</li> </ul>	4 ECTS (100 horas)
<b>Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios:</b>	
Los contenidos que componen esta materia se imparten a lo largo del primer trimestre de la titulación.	
<b>Competencias básicas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <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>▪ 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>	
<b>Competencias generales:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <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> </ul>	
<b>Competencias transversales:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>	
<b>Competencias específicas:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>	
<b>Resultados aprendizaje:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>	
<b>Requisitos previos:</b>	
No se han establecido requisitos previos.	

### 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.