



centro adscrito a:



UNIVERSITAT POLITÈCNICA
DE CATALUNYA
BARCELONATECH

Guía docente: Capital Humano y Gestión del Talento Tech: Trabajadores Tech y nómadas digitales 2025-26

DATOS GENERALES

| | |
|--|--|
| Nombre: | Capital Humano y Gestión del Talento Tech: Trabajadores Tech y nómadas digitales |
| Código: | 801891 |
| Curso: | 2025-26 |
| Titulación: | Máster en Gestión del Talento Tech |
| N.º de créditos (ECTS): | 5 |
| Ubicación en el plan de estudios: | Primer cuatrimestre |
| Departamento: | Dirección de personas y desarrollo profesional |
| Responsable departamento: | Dra. Paola Mastrantonio |
| Fecha de la última revisión: | Julio 2025 |
| Profesor Responsable: | Jesús Martínez Bustos |

1. DESCRIPCIÓN GENERAL

La asignatura "Capital Humano y Gestión del Talento Tech" introduce a los alumnos en el tema del Capital Humano y Gestión del Talento, enfocándose en la cultura y estructura organizacional en empresas tradicionales, startups y empresas Tech. Se analizarán las diferencias en la gestión del talento en estos tres contextos, con un énfasis especial en las empresas tecnológicas y los nuevos modelos de trabajo, como los nómadas digitales.

Los estudiantes explorarán temas clave como la gestión del talento en empresas tradicionales y en el ámbito tech, la planificación de la disponibilidad del talento y las soluciones tecnológicas aplicadas a la gestión empresarial. Además, se discutirán las estrategias para atraer, retener y desarrollar talento en un entorno globalizado, considerando las particularidades de los trabajadores tech y las startups. Esta asignatura proporcionará a los alumnos las herramientas necesarias para gestionar eficazmente el capital humano en el contexto tecnológico actual.

2. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Al finalizar el curso el estudiante será capaz de:

Conocimientos (*Knowledge*)

K01.1. Poseer el conocimiento de los ámbitos principales de la función y el proceso de gestión de los recursos humanos, desde una perspectiva de planificación que garantice una disponibilidad permanente del talento, conforme a las necesidades de producción y administración de la empresa en el actual marco de digitalización.

K02.1. Seleccionar las soluciones tecnológicas asociadas a los distintos problemas de gestión administrativa del personal y del talento en el marco de la digitalización empresarial.

Habilidades (*Skills*)

S01. Comunicarse eficazmente de forma oral, escrita y gráfica con otras personas sobre el aprendizaje, la elaboración del pensamiento y la toma de decisiones, y participar en debates, haciendo uso de las habilidades interpersonales, como la escucha activa y la empatía, que favorecen el trabajo en equipo.

S02. Desarrollar la capacidad de contribuir a la innovación en instituciones y organizaciones empresariales nuevas o existentes, mediante la participación en proyectos creativos y tener capacidad para aplicar competencias y conocimientos sobre emprendimiento, organización y desarrollo empresarial de base tecnológica.

S03. Comprender las tecnologías digitales avanzadas, de modo que puedan ser aplicadas con perspectiva crítica, en contextos diversos, en situaciones académicas, profesionales, sociales o personales.

S04.1 Diseñar, articular y cohesionar estructuras organizativas acordes a las estrategias corporativa y competitiva que se hayan decidido en la cúpula de la empresa.

S04.2 Diseñar e implantar medidas de corrección de la cultura organizacional de la empresa cuando ésta no se corresponda con la estrategia y/o los retos competitivos de la compañía.

Las competencias específicas que se desarrollarán serán:

C01. Integrar los valores de la sostenibilidad, entendiendo la complejidad de los sistemas con el fin de emprender o promover acciones que restablezcan y mantengan la salud de los ecosistemas y mejoren la justicia, generando así visiones para futuros sostenibles.

C02. Identificar y analizar problemas que requieran tomar decisiones autónomas, informadas y argumentadas, para actuar con responsabilidad social, siguiendo valores y principios éticos.

C03. Desarrollar la capacidad de evaluar las desigualdades por razón de sexo y género para diseñar soluciones.

C04.1. Recopilar y actualizar datos que permitan hacer previsiones sobre la oferta y la demanda de RRHH en la empresa, atendiendo a la diversidad de puestos de trabajo que requieren los distintos procesos de producción y administración para ser ejecutados de manera óptima.

C04.2. Establecer objetivos y políticas de RRHH, diseñando e implantando planes y programas de actuaciones en áreas como el reclutamiento, la formación y la promoción que permitan a la organización alcanzar los objetivos establecidos.

C04.3. Controlar y evaluar los planes de gestión del talento para facilitar el avance hacia el alcance de los objetivos de RRHH.

3. TEMARIO

TEMA 1: Gestión del talento en empresas tradicionales.

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Comprender la evolución de la administración del personal hacia la gestión del talento, identificando las diferencias clave entre estos dos enfoques y cómo la gestión del talento se ha convertido en un factor estratégico para las empresas tradicionales, enfocándose en el desarrollo y la retención del capital humano.
- Analizar la importancia de la cultura organizacional, evaluando cómo una cultura

organizacional sólida y alineada con los valores empresariales contribuye al compromiso y rendimiento de los empleados, y cómo se gestiona dentro de las empresas tradicionales.

- Aplicar los principios de la gestión del talento en contextos organizacionales tradicionales, desarrollando habilidades para gestionar de manera eficaz el reclutamiento, la formación y el desarrollo de los empleados en empresas tradicionales, priorizando la alineación con la misión, visión y valores de la empresa.
- Diseñar estrategias de fidelización y desarrollo de talento, a través de proponer iniciativas y programas de formación que fomenten el crecimiento profesional de los empleados, contribuyendo a su satisfacción laboral y reducción de la rotación de personal.
- Evaluar el impacto de la gestión del talento en el desempeño organizacional. Comprender cómo la gestión eficaz del talento influye en la productividad y competitividad de la empresa tradicional y aplicar métodos para medir estos impactos.
- Implementar prácticas de gestión del talento en consonancia con las necesidades del mercado, desarrollando capacidades para adaptar las estrategias de gestión del talento a los cambios económicos, tecnológicos y sociales que afectan a las empresas tradicionales.

Contenido

- Introducción a la gestión del talento en empresas tradicionales.
- Cultura organizacional en empresas tradicionales.
- Funciones y herramientas de la gestión del talento.
- Gestión del talento y clima organizacional.
- Desarrollo y fidelización del talento.
- Medición del impacto de la gestión del talento.
- Adaptación de la gestión del talento en los cambios del mercado.

TEMA 2: Gestión del talento para *startups* y empresas *tech*

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Entender las características específicas de la gestión del talento en startups y empresas tech e identificar las particularidades de estos entornos organizacionales en comparación con las empresas tradicionales, incluyendo la agilidad, la innovación

y los modelos de trabajo flexibles.

- Analizar las necesidades y desafíos del talento en startups y empresas tecnológicas evaluando los retos asociados a la atracción, desarrollo y retención de talento en contextos de alta incertidumbre y rapidez de cambio propios de las startups y empresas tech.
- Aplicar estrategias de reclutamiento y selección adaptadas a startups y empresas tech para diseñar procesos de selección rápidos y eficientes, alineados con la cultura innovadora y el dinamismo de estos entornos.
- Gestionar el talento a través de la cultura organizacional en startups y empresas tech, comprendiendo cómo construir y mantener una cultura organizacional que favorezca la creatividad, la colaboración y el compromiso de los empleados en contextos tech.
- Desarrollar estrategias de fidelización de talento en entornos altamente competitivos, diseñar programas de desarrollo profesional y motivación que atraigan y retengan a empleados altamente cualificados en el ámbito tecnológico, enfocándose en la flexibilidad, la autonomía y el bienestar.
- Evaluar el impacto de la gestión del talento en el rendimiento organizacional de startups y empresas tech y aplicar métodos para medir la efectividad de las prácticas de gestión del talento y su relación con el éxito empresarial en entornos de innovación y crecimiento acelerado.

Contenido

- Introducción a la gestión del talento en Startups y Empresas Tech.
- Cultura organizacional en Startups y Empresas Tech.
- Reclutamiento y Selección en Startups y Empresas Tech.
- Desarrollo y gestión del talento en Startups y Empresas Tech.
- Fidelización del talento en Startups y Empresas Tech.
- Medición del impacto de la gestión del talento en Startups y Empresas Tech.

TEMA 3: Planificación de la disponibilidad del talento

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Comprender los principios y procesos de la planificación de la disponibilidad del talento y saber explicar cómo la planificación estratégica del talento contribuye a la alineación de los recursos humanos con los objetivos organizacionales a largo plazo.
- Analizar las herramientas y métodos utilizados en la planificación del talento, evaluar las técnicas y modelos más efectivos para prever las necesidades de talento en función del crecimiento organizacional, los cambios del mercado y la evolución tecnológica.
- Desarrollar estrategias para anticipar las necesidades de talento a futuro identificando los perfiles de talento necesarios para cumplir con los objetivos estratégicos de la organización y proyectar su disponibilidad a largo plazo.

- Gestionar la escasez de talento a través de la planificación y saber diseñar planes de acción para abordar la falta de talento específico, estableciendo iniciativas de reclutamiento, formación y retención adecuadas.
- Integrar la planificación de la disponibilidad del talento con la estrategia organizacional desarrollando una visión integral donde la planificación del talento esté alineada con los planes de crecimiento, innovación y transformación organizacional.
- Evaluar el impacto de la planificación del talento en la competitividad empresarial para saber medir cómo una planificación eficaz de la disponibilidad del talento contribuye al éxito organizacional y a la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del mercado.

Contenido

- Introducción a la planificación de la disponibilidad del talento.
- Modelos y herramientas para la planificación del talento.
- Anticipación de las necesidades de talento.
- Gestión de la escasez de talento.
- Planificación del talento y la estrategia organizacional.
- Medición del impacto de la planificación del talento.

TEMA 4: Soluciones estratégicas en la gestión del talento empresarial

Resultados específicos de aprendizaje a adquirir

El estudiante después de estudiar los temas y realizar los ejercicios, será capaz de:

- Comprender el papel estratégico de la gestión del talento en el éxito organizacional y saber explicar cómo una gestión eficaz del talento contribuye al logro de los objetivos estratégicos de la empresa y a su competitividad a largo plazo.
- Analizar las soluciones tecnológicas en la gestión del talento, evaluando las herramientas tecnológicas emergentes que facilitan la gestión del talento, como los sistemas de gestión de recursos humanos (HRIS), la inteligencia artificial y el análisis de datos para tomar decisiones estratégicas.
- Desarrollar estrategias de talento alineadas con los objetivos organizacionales, diseñando soluciones que integren la gestión del talento en la planificación estratégica de la empresa, garantizando su alineación con la visión, misión y valores organizacionales.
- Implementar programas de desarrollo y retención de talento eficaces y desarrollar estrategias de formación y fidelización del talento que aseguren la continuidad de la empresa en un entorno altamente competitivo y en constante cambio.
- Gestionar el cambio organizacional a través del talento, creando soluciones para gestionar el cambio y la transformación organizacional, asegurando que la gestión del talento se adapte a nuevas estructuras y modelos de negocio.

- Evaluar el impacto de las soluciones estratégicas en la gestión del talento para medir la efectividad de las soluciones implementadas en la gestión del talento, evaluando su impacto en el rendimiento organizacional y en la satisfacción y productividad de los empleados.

Contenido

- Introducción a la Gestión Estratégica del Talento.
- Soluciones tecnológicas en la gestión del talento.
- Mediación del impacto de las soluciones de gestión del talento.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se realizarán clases expositivas y participativas complementadas con lecturas previas o a posteriori de los diferentes temas tratados en las sesiones. Con las actividades en clase así como los debates se busca consolidar los conceptos que se han expuesto en clase.

Las actividades que se realizarán a lo largo de la asignatura serán:

- Actividades de resolución de problemas a nivel individual o grupal así como debates sobre diferentes temas relacionados con los conceptos expuestos en las clases y resolución de casos.
- Clase práctica de resolución, con la participación de los estudiantes, de casos prácticos y/o ejercicios relacionados con los contenidos expuestos en las clases.
- Trabajo en grupo tanto en clase como fuera para la realización del proyecto que forma parte de la evaluación continua de la asignatura.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

De acuerdo con el Plan Bolonia, el modelo premia el esfuerzo constante y continuado del estudiantado. Un 40% de la nota se obtiene de la evaluación continua de las actividades dirigidas y el 60% porcentaje restante, del examen final presencial. El examen final tiene dos convocatorias.

La nota final de la asignatura (NF) se calculará a partir de la siguiente fórmula:

- **NF = Nota Examen Final x 60% + Nota Evaluación Continuada x 40%**
- Nota mínima del examen final para calcular la NF será de 40 puntos sobre 100.
- La asignatura queda aprobada con una NF igual o superior a 50 puntos sobre 100.

Actividades de evaluación continua:

| Tipo de actividad | Descripción | % Evaluación continua | |
|------------------------|-------------|-----------------------|------------|
| Total Entregas: | | | 60% |

| | | | |
|----------------------------|---|-----|------------|
| Participación activa | Intervención en debates y actividades, aportando ideas y reflexiones. | 10% | |
| Actividades en el aula | Ejercicios prácticos y colaborativos para aplicar lo aprendido en clase. | 20% | |
| Caso práctico | Análisis de una situación real para aplicar conocimientos y tomar decisiones. | 30% | |
| Total Examen final: | | | 40% |
| | Examen final | 40% | |

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 213-230.

https://www.researchgate.net/profile/Akhtar-Baloch/publication/330566409_Talent_and_Talent_Management_Definition_and_Issues/links/5c48c05492851c22a38ae076/Talent-and-Talent-Management-Definition-and-Issues.pdf

Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR review*, 4(5), 28-31.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14754390580000819/full/html>

Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard business review*, 86(3), 74.

https://www.academia.edu/download/33628749/75_Talent_Management_The_New_Business_Imperative.pdf

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000461>

Guerra, J. M. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162522008125>

Ritz, A., & Thom, N. (2011). *Talent management*. Wiesbaden: Gabler.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-19100-9.pdf>

Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2016). *Globalizing human resource management*.

Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315668611/globalizing-human-resource-management-paul-sparrow-chris-brewster-chul-chung>

Thunnissen, Boselie & Fruytier (2013): "The practice of talent management: A framework and typology"

https://www.researchgate.net/publication/321216580_The_practice_of_talent_management_a_framework_and_typology

Taylor, S. (2011): *Resourcing and Talent Management* (CIPD)

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y051DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Taylor,+S.+\(2011\):+Resourcing+and+Talent+Management+\(CIPD\)&ots=IRtgfSKOmD&sig=u86ZPSaw_qaMoQ7eL5OnjgboE-k](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y051DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Taylor,+S.+(2011):+Resourcing+and+Talent+Management+(CIPD)&ots=IRtgfSKOmD&sig=u86ZPSaw_qaMoQ7eL5OnjgboE-k)