

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria. (T1)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	Javier Molina Rivera
Nombre	Capital Humano y Diseño Organizativo / Human Capital and Organization Design
Correo	j.molina@advantere.org

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

OBJETIVOS

Competencias Generales

CG1-Definir, diseñar, desarrollar, redactar y presentar conclusiones y resultados de proyectos de gestión de talento.

-RA1-Capacidad para comprometerse en el desarrollo de proyectos de gestión de talento experimentales basados en datos reales, gestionando y alineando las necesidades del cliente con los recursos disponibles, distribuyendo de manera óptima el trabajo, comunicando y proyectando sus distintas fases, proponiendo soluciones reales y haciendo eficientes todas las interacciones con el equipo, clientes y otros stakeholders.

CG7-Aplicar metodologías de resolución de problemas y toma de decisiones en el área de gestión de talento.

-RA7-Abordar de manera autónoma y ágil la necesidad de adaptarse a distintos entornos superando las dificultades que se puedan encontrar, y encontrando mecanismos para conseguir una óptima y rápida aclimatación.

Competencias Específicas

CE2-Conocer y aplicar desde la perspectiva estratégica de una organización, las funciones y responsabilidades que se engloban dentro de la gestión de recursos humanos.

-RA1-Definir las principales funciones, procesos y dependencias mutuas de la Gestión de RR.HH.
-RA2-Entender las políticas de gestión internacional del capital humano y su impacto en las organizaciones.

CONTENIDOS

La gestion de personas dentro de un entorno de cambio

-Definición amplia del concepto de gestión de personas
-Análisis del entorno
-Claves para entender el rol de gestión de personas en la actualidad

El rol estratégico de gestión de personas y el Modelo de Gestión Integral

- Revisión del rol de gestión de personas tanto en el plano estratégico/operativo como en el de personas/procesos
- Perfil de gestor de personas en HR: principales skills
- El Modelo de Gestión Integral de Personas:
 - Organización
 - Personas
 - Tecnología
- La Gestión por Competencias:
 - Integrador de procesos,
 - vínculo con el negocio
 - lenguaje compartido
- Factores críticos de éxito en la implantación
- Puesta en práctica del Modelo: Caso Práctico por grupos de trabajo

Diseño Organizativo y Planificación Estratégica

- Definición del concepto de Organización
- Vinculación con: Estrategia, negocios, tecnología, externalización y estilos de liderazgo
- Cómo diseñar una organización y mantenerla actualizada en el tiempo
- La planificación estratégica de personas
 - Análisis cuantitativo
 - Análisis cualitativo
 - Claves del éxito
- Impacto de planificación en los procesos de HR
- Caso práctico sobre diseño organizativo y planificación estratégica

Los principales procesos de RRHH: El ciclo del Talento

- Esquema general del ciclo de gestión del talento:
- Las funciones de apoyo al ciclo:
 - Administración
 - Relaciones Laborales
 - Seguridad y Salud
- Selección: la puesta principal de entrada:
 - Principales características
 - Fases del proceso
 - Roles a desempeñar
 - Implicaciones con otras áreas
- Caso Practico
- Formación y Desarrollo: la capacitación y la promoción interna
 - Principales características
 - Fases del proceso
 - Roles a desempeñar
 - Implicaciones con otras áreas
- Caso Practico
- Desempeño y Compensación: El arte de hacer "hacer" que las cosas pasen:
 - Principales características
 - Fases del proceso
 - Roles a desempeñar
 - Implicaciones con otras áreas
- Caso Practico

El outsourcing en la optimización de procesos

- Esquema general sobre procesos transversales: Outsourcing, Transformación Digital y RSC.
- Análisis de Ventajas e Inconvenientes: trabajo en grupos
- Repaso general con el concepto y su implantación

- Mejor Práctica sobre Outsourcing

La Transformación Digital

- Definición del concepto
- Implicación en la gestión de personas
- El debate: personas vs máquinas
- Mejor Práctica sobre TD

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

- Definición del concepto
- Implicación en la gestión de personas y su carácter bidireccional
- El debate: RSC vs valores

- Mejor Práctica sobre RSC

El cuadro de mando y los indicadores de gestión de HR

- Puesta en común del trabajo de campo por grupos de trabajo
- El cuadro de mando
- Los indicadores de gestión (KPI's)

- Caso práctico cuadro de mando

- Construcción del Cuadro y puesta en común del caso práctico
- Proceso y claves de implantación

Revisión de Esquema general de gestión de personas y Conclusiones

- Realizar un seguimiento sobre el esquema general desarrollado durante todo el máster
- Establecer unas conclusiones generales sobre el futuro del Talent Management

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, proyecto, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el aprendizaje por proyectos y en otros métodos, como el del caso, se estudian, planifican, implementan y desarrollan para ser presentadas las recomendaciones y sugerencias de los alumnos.

El aprendizaje por proyectos, el método del caso, los ejercicios grupales estimulan el aprendizaje inductivo. Del análisis de ejemplos concretos se construyen las distintas herramientas de análisis y se inducen normas generales de aplicación a todo tipo de empresas y sectores. Por ello, es

imprescindible el estudio previo de los casos y la participación activa en las discusiones de las sesiones generales.

Las presentaciones deben ser analizadas y evaluadas por el resto de los compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema.

Lecciones de carácter expositivo.

Estudio individual.

Lectura individual de textos de diferente tipo (casos, libros, revistas, artículos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio.

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Exposición del profesor	6	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	14	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	30	25
Estudio y documentación	16	0
Sesiones tutoriales	1	50
Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	0	25

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Peso (%)
Prueba de conocimientos. Oral, escrita de desarrollo, escrita tipo test (incluidos cuestionarios de respuesta corta o larga).	30%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	50%
Participación activa del alumno en el aula.	20%

Calificaciones

Los criterios de evaluación de la asignatura se rigen por la siguiente normativa:

1. Todos los alumnos deben de cumplir con el 100% de asistencia en los días fijados para esta asignatura. Cualquier ausencia deberá ser justificada.
2. La nota final se corresponde a la suma de las actividades de evaluación, criterios de evaluación y peso descritos en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.
3. Se tienen que entregar los trabajos, individuales y en grupo, en el tiempo y la forma prevista por el profesor de la asignatura.
4. Una nota final por debajo de 5 implica la realización de una prueba extraordinaria. La nota final en este examen no podrá ser superior a la mediana de los aprobados en convocatoria ordinaria.

Criterios de evaluación para aplicar a la segunda matrícula

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año deberá de cumplir con las tareas individuales y de grupo fijadas por el profesor de la asignatura. Se mantendrán los mismos criterios de evaluación expresados en el apartado Evaluación y Criterios de Calificación.

Para aquellas circunstancias no previstas en esta Guía Docente, se aplicará el Reglamento de Advantere School of Management y el Reglamento general de Comillas.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

- "Human Resources Champions" Dave Ulrich. Ed. Granica
- "Organizational Design". Richard M. Burton, Borge Obel y Dorthe Dojbak Hakkonson. Ed. Cambridge University Press.
- "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice". Michael Armstrong y Stephen Taylor.
- "Human Resources Strategies: Balancing Stability and Agility in Times of Digitization". Armin Trost. Ed: Springer
- "Reinventing the Organization". D. Ulrich. A. Yeung.
- "Humanocracy: Creating organizations as amazing as the people inside them". Gary Hammer y David Zanini. Ed. Harvard Business Review
- "The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action". Robert S. Kaplan y David P. Norton
- "HR Analytics: Teoría y práctica para una analítica de RRHH con impacto". David Aguado García. Ed: ESIC

"Human Resources Outsourcing: Solutions, Suppliers, Key Processes and the Current Market" Ian Hunter, Jane Saunders.

"CSR for HR" Elaine Cohen. ED. Routledge

"Sustainability and Human Resource Management" Ina Ehnert, Wes Harry, Klaus J. Zink

Recursos web

- <https://www.rrhhdigital.com/>
- <https://www.pinterest.es/consultoraenrrh/>
- <https://www.raulpiriz.wordpress.com/grupo-rhm-de-comunicacion/>
- <https://www.fororecursoshumanos.com/>
- <https://www.expansionyempleo.com/>
- <https://www.factorhuma.org/>
- <https://capitalhumano.wolterskluwer.es>
- <https://www.arearh.com/>
- <http://www.humanresources.com/index.html>
- <http://www.hr.com>
- <http://www.hrmagazine.co.uk/>
- <http://www.hrvillage.com>