

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	Sonia Jadraque Cabanillas
Nombre	Competencias y Descripción de Puestos / Competences and Job Description
Correo	s.jadraque@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.

CG3: Aplicar técnicas y metodologías que promuevan el trabajo en equipo y la colaboración mutua en proyectos de gestión de talento a realizar con empresas y organizaciones.

-RA3: Estar comprometidos y cooperar en roles definidos para la consecución de metas relacionadas con las tareas, actividades, proyectos y responsabilidades definidos y asignados.

Competencias Específicas

CE3: Identificar y aplicar metodologías de gestión por competencias y descripción y valoración de puestos, conforme a las necesidades estratégicas de una organización.

-RA1: Ser capaz de distinguir, establecer y definir las competencias necesarias para el éxito global de una organización, así como de cada uno de sus puestos de trabajo.

-RA2: Poseer una visión amplia del propósito, la finalidad y los beneficios del análisis y descripción, con énfasis en los puestos clave de la organización.

-RA3: Poseer una visión amplia del propósito, la finalidad y los beneficios de una eficiente valoración de puestos de trabajo.

CONTENIDOS

GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Definición del modelo

Mi valor profesional / personal

Experiencia con competencias. Inicio del modelo

Gestión por competencias

Definiciones, Aplicación

Identificación de comportamientos

Diccionario competencial: Construcción diccionario y modelos de diccionario

Diccionarios competenciales por sectores

Perfiles: Perfil competencial

Nuevos perfiles

Qué aportan las competencias. Fin teoría de competencias.

TALENTO: Cómo estamos hechos y como nos relacionamos.

Autonocimiento y Autoreflexión

Gestión de talento: Entorno implicaciones

Cambio de modelo

Gestión del talento

Modelo 9 box

Modelo de gestión del talento

Talento en los diferentes procesos de RH

Desarrolla tu talento: Identifica tus talentos, Identifica tus frenadores (miedo)

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea, caso o supuesto que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Fundamentada en el método de aprendizaje por proyectos (PBL) los alumnos investigarán, definirán y argumentarán un modelo generado en cada grupo y presentado en sesión general.

Esta metodología estimula 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.

Exposiciones sobre proyectos ligados a los contenidos de la asignatura.

Las presentaciones deben ser evaluadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema. Habrá siempre sesiones de feedback de cada actividad. También según el tema habrá lecciones de carácter expositivo para la introducción de conceptos teóricos necesarios para el trabajo individual o grupal posterior.

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.

Habrá tareas específicas para el proyecto PBL.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Exposición del profesor	4	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	10	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	50	25
Estudio y documentación	18	0
Sesiones tutoriales	2	50
Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	3	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).	25%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	60%
Participación activa del alumno en el aula.	15%

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

- ANSORENA, Alvaro, "15 pasos para la selección de personal con éxito", Ed. Martinez Roca, 1996
- BOTELLA, Fernando. "El Factor H", Alienta, 2016
- BOTELLA, Fernando. "Bienvenidos a la Revolucion 4.0" Alienta Ed. 2018
- WBLOMMENSTHAL. "Competence" Personel. 1982.
- CANTERA, y otros "Ingeniería por competencias" Capital Humano, nº95, nov 1996.
- CARRETERO, VUORIKARI Y PUNIE "DigComp 2.1: The Digital Competence Framework for Citizens with eight proficiency levels and examples of use" 2017
- CLUTTERBUCK, D y DEARLOVE, D. "Como aumentar el prestigio". Ediciones Gestión 2000. 1995.
- CRESPO LOPEZ y otros. "Técnicas de Modificación de Conducta" DYKINSON.1998
- COVEY, Stephen. "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva", 1989
- Daziel, M, et al: Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos. 1996
- ERNEST&YOUNG Consultores, "Adecuación persona-puesto".
- ESPINOSA, Chip y otros. "Managing the Millennials" 2010
- FERNANDEZ LOPÉZ, JAVIER "Gestión por Competencias. Un modelo estratégico..." Prentice Hall.2005
- G.V. BARRET y R.L. DEPIONET. "A reconsideration of testing for competence rather than intelligence", American Psychologist, 6 (10): 1012-1024.
- GARDNER, H. "Mentes líderes". Piados. Barcelona. 1998.
- GOLEMAN, D. "Inteligencia Emocional". Kairós.1998
- GOLEMAN, D. "La práctica de la Inteligencia Emocional" Kairós.19995
- HAMEL, H. WILEY&SONS, "competence based Competition".
- HAYGROUP. "Las competencias: Clave para una Gestión Integrada de los Recursos Humanos". 1996.
- HEMEL, Ulrich, "Valor y valores. Ética para Directivos". Ediciones Deusto. 2003

HIATT, Jeffrey & CREASEY, Timothy. "Change management" Prosci Learning Center Publications, 2012

J.C. FLANAGAN. "The Critical Incident Technique". Psychological Bulletin, 51:327-358.1954.

JERICO, Pilar. "Gestión del talento" Prentice Hall.2000.

KOLB, D.A. "Experiential Learning". New York. Prentice Hall. 1984.

LE BOTERF, GUY. "De la compétence". Editions d'Organization, 1995.

LE BOTERF, GUY. "Ingeniería de las competencias". Ediciones Gestión S.A. 2000.

LENCIONI, Patrick. "Las cinco disfunciones de un equipo". Empresa Activa, 2002

LEVI-LEBOYER, Claude. "Gestión de las competencias". Gestión 2000.Barna 1997.

M. EDWARDS, A. EWEN, ANN. "360 feedback". Amacom. 1996.

M. SMITH e I. ROBERTSON. "Assessing Competencies". Londres. McGraw Hill. 1992.

MARTIN SELIGMAN, "Psicología positiva".

McCLELLAND, D.C. "Testing for competence rather than intelligence". American Psychologist, 28 (1),1-14.1973

P.M. FITTS y M.I. POSNER. "Human Performance". Belmont, Books Cole. 1967.

PUCHOL, L. "Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Editorial ESIC, Madrid, 1995.

R. BOAM y P. SPARROW, eds. "Designing and achieving competency". Londres. McGraw Hill.

R. BOYATZIS (1982), "The Competent Manager", Nueva York, John Wiley&Sons, New York. 198

ROCA, Raquel. "Knowmads, los trabajadores del futuro", LIDL, 2015

Recursos web

<http://www.arearh.com/> <http://www.cnmv.es> <http://www.equiposytalento.com/>
<http://www.fororecursoshumanos.com/>
<http://www.humanresources.com/index.html> <http://www.hr.com>
<http://www.hrmagazine.co.uk/>