

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	2 ects. Obligatoria (T1)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	María Barceló/ Miguel Ángel Rodríguez
Nombre	Ecosistema Digital y Digitalización de la Gestión del Talento / Digital Ecosystem and Digitalizing TM
Correo	m.barcelo@advantere.org , ma.rodriguez@advantere.org

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

OBJETIVOS
Competencias Generales CG9: Emplear, aprovechar y utilizar, de manera eficiente y segura, los recursos tecnológicos y digitales que se aplican en la gestión del talento en las organizaciones -RA9: Ser capaz de utilizar de manera crítica, creativa y segura las tecnologías de la información y comunicación, en la gestión del talento en las organizaciones, empleando aplicaciones y aprovechando los recursos de internet. Competencias Específicas CE11: Reconocer el papel de las tecnologías de la información y comunicación en las organizaciones actuales y cómo influyen en las personas. -RA1: Delimitar los entornos digitales más beneficiosos para una eficaz gestión de las personas, cumpliendo con la normativa legal vigente. -RA2: Correlacionar el avance en la utilización de la tecnología con la asunción de principios éticos. -RA3: Saber adoptar un proceso de toma de decisiones apoyado en herramientas de analítica de datos. -RA4: Hacer confluir la incorporación de tecnología de las compañías con medidas de integración y adaptación de las personas y las organizaciones.
CONTENIDOS
Entorno digital Ecosistema digital y co-creación -Introducción al ecosistema digital, los modelos de negocio en Internet: APIS, Plataformas y Start-Ups orientadas a la gestión de las personas. -Modelos de innovación y ejecución: articulación y stakeholders. Transformación digital en la gestión de personas - Introducción a la Transformación Digital y la transformación organizacional. - La transformación digital orientada a la digitalización de la cadena de valor de los procesos de RRHH. - La transformación digital orientada a modelos de negocio People-centric.

Tecnologías para la gestión de personas

- Entendimiento de las principales aplicaciones y herramientas para la gestión de personas
- Introducción a las principales tecnologías exponenciales y su impacto en proyectos de gestión de talento o en entornos sociales.

Aplicaciones a sectores industriales y a empresas de diferente tamaño

- Impacto y nuevas aproximaciones apoyadas en la transformación digital y organizacional en el área de Recursos Humanos.
- Diseñar una Hoja de ruta de la transformación desde RRHH.

Aplicación de la analítica en las organizaciones

Empresas data-driven y gestión de proyectos analíticos

Situación actual y ejemplos de implantación de data analytics en diferentes sectores industriales. Descripción de empresas data-driven.
Fases requeridas para definir, desarrollar e implementar una empresa data driven.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Presentación de contenidos, donde el profesor expondrá e introducirá los distintos conceptos a desarrollar durante la asignatura.

Trabajo en equipo de los alumnos que recibirán una tarea, caso o supuesto a trabajar, basado en los contenidos expuestos. El resultado de los casos será desarrollado por cada grupo y expuesto a toda la clase, con el objetivo de recibir feedback del conjunto del grupo.

Realización de debates, role plays, demos y MVPs que resuelvan de manera práctica los retos planteados en alguno de los casos expuestos.

Estudio individual.

Cumplimiento de MOOCs para la adquisición de conceptos básicos de cara al desarrollo de los contenidos de la asignatura y casos de uso prácticos.

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.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividades Formativas	Horas	% Presencialidad
Exposición del profesor	4	100
Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	7	100
Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	20	25
Estudio y documentación	15	0
Sesiones tutoriales	1	25
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).	35%
Trabajos aplicados individuales o colectivos que pueden o no ser presentados públicamente.	50%
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 Básica

- Alvarez, J.L., Ricart, J.E. (1997). Como prepararse para las Organizaciones del Futuro. Ed. Folio.
- Arias, Edwin (2020). Integración de Lean, Design Thinking y Agile en la gestión de proyectos. Revista Signos.
- Barcelona Andreu, R. (1996). La Organización en la Era de la Información. Ed. McGraw Hill. Madrid.
- Barnard C.I. (1968) The Functions of the Executive. Harvard Univ. Press. Cambridge, Massachusetts.
- Ballestar, María Teresa et al (2015). ¿Es el big data el siguiente paso en la digitalización de la empresa?
- Bazán Martínez, Jon et al (2018). The digital transformation triangle. A framework to set the foundations for a successful digital journey. Actas del Congreso Internacional de Ingeniería de Sistemas 2018: Hacia la transformación digital.
- Beato, Paulina et al (2021). La transformación digital. Revista Pódium - Revista Iberoamericana de Educación e Innovación para la Productividad.
- Bellandi, M.; De Propis, L.; Santini, E. (2019). Industry 4.0+ challenges to local productive systems and place-based integrated industrial policies. En Bianchi, P.; Ruiz, C.; Labory, S. 201-218.
- Blanco, Raúl et al (2016). La Industria 4.0: El estado de la cuestión.
- Braña Pino, Francisco Javier (2021). Cuarta revolución industrial, automatización y digitalización: una visión desde la periferia de la Unión Europea en tiempos de pandemia.
- Chung, Joe (2019). Cómo convertirse en una organización basada en datos. AWS.
- Cirillo, V.; Molero, J. (2019) Digitalizing industry? Labor, technology and work organization: an introduction to the Forum. Journal of Industrial and Business Economics. Vol. 46. Issue 3. September. 313-321.
- Craglia, M. (ed.) (2018). Artificial Intelligence. A European Perspective. EUR Publications Office. Luxemburg. Joint Research Centre, JRC113826.
- Figueroa, Víctor (2019). ¿Hacia el fin del trabajo? Mitos, verdades y especulaciones. Nueva Sociedad. Nº 279, enero-febrero. 49-61.
- Fundación Telefónica (2022). Libro Blanco de la Transformación Digital del Tercer Sector. ISBN: 978-84-15282-50-1.
- Gobierno de España (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Gobierno de España (2021). Plan Nacional de Competencias Digitales.
- Isson, J. P., Harriott, J. S., & Fitz-Enz, J. (2016). People Analytics in the Era of Big Data: Changing the Way You Attract, Acquire, Develop, and Retain Talent. Wiley
- Khan, N., Millner, D., & Marr, B. (2020). Introduction to People Analytics: A Practical Guide to Data-Driven HR. Kogan Page

McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity. <https://www.mckinsey.com>

Moreiro González, José Antonio (2021). Efectos de la transformación digital en las actividades y competencias de información. Anuario ThinkEPI v. 16, e16a08.

O'Reilly (2019). Scrum, Lean, Design Thinking, Kanban, and XP. O'Reilly Media, Inc. SBN: 9781492038955.

Pérez, Carlota (2010). Technological revolutions and techno-economic paradigms. Cambridge Journal of Economics. Vol. 34 nº 1. 185-202.

Pew Research Center (2023): Which US Workers are more exposed to AI in their Jobs.

Project Management Institute (2017). Agile practice guide. Project Management Institute, Inc. Ricart, J.E. (1997). Diseño de Organizaciones. Ed. Folio. Barcelona.

Talbot, Alan (2016). Lean, Agile and Design Thinking – The right tools for the right jobs. IBM.

Villarejo-Ramos, Ángel & Cabrera-Sánchez, Juan-Pedro (2018). Factores que afectan

Waber, B. (2013). People Analytics: How Social Sensing Technology Will Transform Business and What It Tells Us about the Future of Work. FT Press.

WEF -World Economic Forum- (2023): Future of Jobs Survey.