

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Créditos ECTS	3 ects. Obligatoria (T2)
TÍTULACIÓN	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Responsable	Isis Olalla Córdoba; Carmen de Andrés
Nombre	Mapeo del Talento y Experiencia del Empleado / Talent Mapping and Employer Experience
Correo	i.olalla@advantere.org ; c.deandres@advantere.org

OBJETIVOS Y CONTENIDOS

OBJETIVOS

Competencias Generales

CG2 - Utilizar el pensamiento crítico para la toma de decisiones y la resolución de problemas en los procesos de gestión de talento.

-RA2 - Interpretar, analizar, sintetizar y evaluar las ideas, y hacerlo desde un punto de vista crítico.

CG6 - Ser capaz de analizar y tomar decisiones en materia de gestión de talento, a partir de la conjugación de una perspectiva y orientación global que permita adecuarse a los mercados globales y otra, más local, adaptada a la idiosincrasia de cada país, respetando en todos los casos los aspectos económicos, normativos, sociales y culturales vigentes.

-RA6 - Capacidad para analizar problemas actuales, en entorno local y global, tomando en consideración aspectos económicos, culturales y sociales y cuales intervengan en la gestión de talento humano en las organizaciones.

Competencias Específicas

CE7 - Diseñar carreras profesionales acorde con las necesidades de la organización y con los principios de la experiencia de empleado de cada compañía

-RA1 - Conocer los beneficios, para la organización y los trabajadores, de la planificación de carreras, y diseñar e implantarla para un aprovechamiento eficiente de los recursos disponibles conforme a las necesidades organizativas.

-RA2 - Realizar un diseño del proceso de experiencia de empleado y determinar las ventajas competitivas en la mejora de la fidelización de personas.

CONTENIDOS

Mapeo del talento

Mapa del talento

Clasificación del talento en función del desempeño y el potencial

Características de cada colectivo

Plan de acción vinculado a la clasificación del talento

Talent Pool

Identificación de potencial

Características y atributos de las personas con alto potencial

Identificación de altos potenciales

Diferencia entre desempeño y potencial

Planes de desarrollo vinculados a los altos potenciales
Retención del colectivo de altos potenciales

Plan de carrera

Definición de plan de carrera
Elementos que componen un plan de carrera
Tipos de planes de carrera
Planes individuales de desarrollo

Plan de sucesión

Objetivos del plan de sucesión
Identificación de sucesores
Readines y planes para acelerar al desarrollo
Seguimiento del plan de sucesión

Experiencia de Empleado

Ciclo de talento vs Experiencia de empleado

Revisión del ciclo de talento tradicional ya visto previamente
Explicación de Experiencia de empleado
Diferencias entre ambos modelos de gestión

Engagement vs Experiencia de empleado

Explicación de cada modelo de medición
Diferencias entre ambos modelos

Cómo elaborar una estrategia para el dpto de RRHH. Modelo tradicional (Cuadro de mando integral) vs Modelo Experiencia de empleado

Revisión del Cuadro de mando integral
Explicación de cómo se puede crear una estrategia a partir del modelo de experiencia de empleado
Diferencias

Fases de creación de un modelo de experiencia de empleado cuantitativo

Diagnóstico
Modelo de relación
Implantación
Medición recurrente

Metodologías de medición y escucha

Ad hoc (1 vez/año)
Ad hoc (1 vez/año) + pulsos
Always on + pulsos

Aspectos complementarios relevantes

Plan de comunicación
Vinculación con employer branding
Vinculación con customer experience
Herramientas/plataformas de medición

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 los 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

Reichheld, Fred . Winning on purpose. Ed. Harvard Business School Press

Randolph, W. Alan. Understanding and managing organizational behavior. Ed. Irwin

Fernández-Araós, Claudio. It´s not the How or the What but the Who. Ed. Harvard Business Review Press

W.Allen, Robert & W. Porter, Lyman. Organizational Influence Processes. Ed. Scott, Foresman and Company

Collins, Alan. The new HR Leader´s first 100 days. EdAmazon Italia Logistica

Barrett, Richard. The new leadership paradigm. Ed. Amazon fulfillments

Kinley, Nik & Ben-Hur, Schlomo. Chanding employee behavior. Ed. Palgrave Macmillan

Korn Ferry, FYI For your Improvement. Ed. Korn Ferry

Pereda Marin, Santiago. Gestión de recursos humanos por competencias. Ed. Universidad Ramon Areces

Recursos web

<http://www.arearh.com/>

<http://www.cnmv.es>

<http://www.equiposytalento.com/>

<http://www.fororecursoshumanos.com/>

<http://www.gestiopolis.com/>

<http://www.humanresources.com/index.html>

<http://www.hr.com>

<http://www.hrmagazine.co.uk/>