

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Mapeo del Talento y Experiencia del Empleado
Código	0000012197
Título	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management por la Universidad Pontificia Comillas
Impartido en	Máster Universitario en Gestión de Talento / Master in Talent Management
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Trimestral
Créditos	3,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Responsable	Isis Olalla Córdoba
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Isis Olalla Córdoba
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	i.olalla@advantere.org
Profesor	
Nombre	Carmen de Andrés Fazio
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	c.deandres@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

1. Mapeo del talento y experiencia de empleado

1.1. Mapeo del talento:

Dentro del ciclo del talento, uno de los aspectos clave es conocer cómo identificar y desarrollar al talento de la organización.

En esta asignatura procederemos a explicar al alumno los distintos pasos a seguir:

- 1.1.1. Mapa de talento
- 1.1.2. Identificación de potencial
- 1.1.3. Plan de carrera
- 1.1.4. Plan de sucesión

1.2. Experiencia de empleado

En esta asignatura, el alumno aprenderá a elaborar una estrategia de recursos humanos con una metodología alternativa a la tradicionalmente empleada. Veremos los siguientes temas:

- 1.2.1. Ciclo de talento vs Experiencia de empleado
- 1.2.2. Engagement vs Experiencia de empleado
- 1.2.3. Cómo elaborar una estrategia para el dpto de RRHH. Modelo tradicional (Cuadro de mando integral) vs Modelo Experiencia de empleado
- 1.2.4. Fases de creación de un modelo de experiencia de empleado cuantitativo
- 1.2.5. Metodologías de medición y escucha
- 1.2.6. Plan de comunicación
- 1.2.7. Vinculación con employer branding
- 1.2.8. Vinculación con customer experience
- 1.2.9. Herramientas/plataformas de medición

Competencias - 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.

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.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
Mapeo del talento
Mapa del talento
<p>Clasificación del talento en función del desempeño y el potencial</p> <p>Características de cada colectivo</p> <p>Plan de acción vinculado a la clasificación del talento</p> <p>Talent Pool</p>
Identificación de potencial
<p>Características y atributos de las personas con alto potencial</p> <p>Identificación de altos potenciales</p> <p>Diferencia entre desempeño y potencial</p> <p>Planes de desarrollo vinculados a los altos potenciales</p> <p>Retención del colectivo de altos potenciales</p>
Plan de carrera
<p>Definición de plan de carrera</p> <p>Elementos que componen un plan de carrera</p> <p>Tipos de planes de carrera</p> <p>Planes individuales de desarrollo</p>
Plan de sucesión
<p>Objetivos del plan de sucesión</p> <p>Identificación de sucesores</p> <p>Readines y planes para acelerar al desarrollo</p> <p>Seguimiento del plan de sucesión</p>
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

Metodología Presencial: Actividades

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.

Metodología No presencial: Actividades

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.

Habrán tareas específicas para el proyecto PBL.

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
5	12	12	0	1	0
HORAS NO PRESENCIALES					
Exposición del profesor	Exposición de los alumnos. Debates y dinámicas de grupo	Ejercicios y resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudio y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones
0	0	42	20	1	3
CRÉDITOS ECTS: 3,0 (96,00 horas)					

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Prueba de conocimientos individual	<p>Adecuación del trabajo a los objetivos planteados</p> <p>Entrega en plazo</p> <p>Adecuación y orientación a los objetivos.</p> <p>Resultados alcanzados.</p> <p>Cumplimiento de plazos.</p>	25
Trabajos aplicados colectivos que pueden o no ser presentados públicamente	Presentaciones y defensas de proyectos aplicados a empresa, proyectos de asignatura, resolución de casos prácticos	60
Participación activa del alumno en el aula	Calidad y oportunidad de intervenciones, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.	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

- 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. *Changing 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.areasrh.com/>
- ♦ <http://www.cnmv.es>
- ♦ <http://www.equipostrytalento.com/>
- ♦ <http://www.fororecursoshumanos.com/>
- ♦ <http://www.gestiopolis.com/>
- ♦ <http://www.humanresources.com/index.html>
- ♦ <http://www.hr.com>
- ♦ <http://www.hrmagazine.co.uk/>

En cumplimiento de la normativa vigente en materia de **protección de datos de carácter personal**, le informamos y recordamos que puede consultar los aspectos relativos a privacidad y protección de datos que ha aceptado en su matrícula entrando en esta web y pulsando "descargar"

[https://servicios.upcomillas.es/sedelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792](https://servicios.upcomillas.es/sedeelectronica/inicio.aspx?csv=02E4557CAA66F4A81663AD10CED66792)