

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Formación y Desarrollo
Código	0000012196
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	2,0 ECTS
Carácter	Obligatoria
Responsable	Ignacio Sobrino de Toro
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Ignacio Sobrino de Toro
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	i.sobrino@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

Desde hace décadas nos encontramos en una auténtica guerra por el talento. Las exigencias de las industrias y organizaciones son cada vez mayores y por tanto se hace cada vez más necesario contar con personas no sólo con conocimientos y habilidades, sino también con la capacidad para seguir formándose y creciendo a lo largo de toda su vida profesional. La empresa debe no solo poner los medios al alcance de sus equipos para asegurar ese desarrollo sino definir, facilitar y promocionar que ese crecimiento sea transversal y que llegue a todos los niveles.

El diseño de planes de formación y desarrollo en las empresas actuales se configura como una de las alternativas estratégicas que posee la organización para, crecer y ser más competitiva en los mercados. Además de configurarse como una de las herramientas de atracción y de mantenimiento de personas más eficientes que existen.

El propósito de la formación así concebida es el de capacitar a un individuo para que pueda realizar convenientemente una tarea o un trabajo determinados, hacer que crezca dentro del entorno de compañía que vamos definiendo y mantenerlo dentro de nuestra organización aportando un valor añadido significativo. Todo ello dentro de unos parámetros de satisfacción y de armonización de objetivos personales y profesionales adecuados.

La formación se define, por tanto, como una estrategia empresarial sistemática y planificada, destinada a habilitar para la realización de tareas progresivamente más complejas y responsables, a actualizar los conocimientos y habilidades exigidos por el continuo desarrollo tecnológico y a lograr una mejora de la competencia personal haciendo del trabajo una fuente de aprendizaje y de satisfacción.

En definitiva, planteamos en esta asignatura la formación, no como un aspecto aislado e independiente de la actividad de la empresa, y del marco de trabajo de la compañía, sino como un Instrumento integrado en la planificación estratégica de la organización que ha de ayudar a conseguir los objetivos planteados, mejorar su funcionamiento y aumentar el nivel de satisfacción de las personas que la integran, utilizando para ello las herramientas y metodologías que más se adecuan al escenario de trabajo en el que ésta se encuentre.

Competencias - Objetivos	
Competencias	
GENERALES	
CG2	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.
CG4	Ejercicio de una mentalidad global aplicada a la escucha, la negociación y el trabajo en equipos multidisciplinares para la gestión del talento.
	RA4 Presentar o intercambiar información e ideas de manera efectiva, bien oralmente o por escrito y con el uso y empleo de medios visuales o gráficos

ESPECÍFICAS	
CE5	Diseñar planes y procedimientos de formación y desarrollo de los trabajadores, y vincularlos a la estrategia de la compañía y a las políticas de recursos humanos
	RA1 Detectar y analizar las necesidades formativas de los integrantes de la organización para el buen desempeño de sus funciones y para su desarrollo profesional.
	RA2 Diseñar e implementar un plan de formación de la empresa, velando por la distribución equitativa y justa de oportunidades, y haciendo uso eficiente de las capacidades de cada empleado.
	RA3 Dominar las distintas metodologías y técnicas de formación, y de evaluación de los resultados obtenidos.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos

Formación y Desarrollo

1. Habilidades. Capacidades. Actitudes. Competencias.
2. Análisis de las necesidades del negocio y análisis de las necesidades de aprendizaje.
3. El proceso de formación: planificación, seguimiento y evaluación.
4. Blended & E- learning.
5. Universidades corporativas.
6. Lifelong learning y Empleabilidad.
7. Mentoring, Reverse learning, Coaching.

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
3	7	9	0	1,5	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	36	30	1	1
CRÉDITOS ECTS: 2,0 (88,50 horas)					

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
Prueba de conocimientos individual.	Adecuación del trabajo a los objetivos planteados. Entrega en plazo. Adecuación y orientación a los objetivos. Resultados alcanzados. Cumplimiento de plazos.	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

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía Básica

- Chambers, E. G., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S. M., & Michaels III, E. G. (1998). The war for talent. *The McKinsey Quarterly*, (3), 44.
- Craig, R. L., & Bittel, L. R. (1967). *Training and development handbook*.
- Hill, J., & Oliver, J. (2018). *Acceptance and commitment coaching: Distinctive features*. Routledge.
- Jackman, J. A., Gentile, D. A., Cho, N. J., & Park, Y. (2021). Addressing the digital skills gap for future education. *Nature Human Behaviour*, 5(5), 542-545.
- Kozhakhmet, S., Moldashev, K., Yenikeeva, A., & Nurgabdeshev, A. (2022). How training and development practices contribute to research productivity: a moderated mediation model. *Studies in Higher Education*, 47(2), 437-449.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Mastan, I. A., Sensuse, D. I., Suryono, R. R., & Kautsarina, K. (2022). Evaluation of distance learning system (e-learning): a systematic literature review. *Jurnal Teknoinfo*, 16(1), 132-137.
- Moran, D. J. (2015). Acceptance and commitment training in the workplace. *Current Opinion in Psychology*, 2, 26-31.
- Organizational Behavior*, 18th Updated Edition, Global Edition, 18th Edition. Robbins & Judge 2021. ISBN-10 1292403063 ISBN-13. 978-1292403069
- Singh Dubey, R., Paul, J., & Tewari, V. (2021). The soft skills gap: a bottleneck in the talent supply in emerging economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-32.
- Stoeger, H., Balestrini, D. P., & Ziegler, A. (2021). Key issues in professionalizing mentoring practices. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1483(1), 5-18.
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual review of psychology*.

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)