

FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre completo	Ecosistema Digital y Digitalización de la Gestión del Talento
Código	0000012192
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	Enrique Díaz-Plaza Sanz
Horario de tutorías	Disponibilidad continua vía email

Datos del profesorado	
Profesor	
Nombre	Enrique Díaz-Plaza Sanz
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	e.diazplaza@advantere.org
Profesor	
Nombre	Alejandro Cadenas González
Departamento / Área	Advantere
Despacho	Disponibilidad continua vía mail
Correo electrónico	a.cadenas@advantere.org

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura

Aportación al perfil profesional de la titulación

La asignatura de **Ecosistema Digital y Digitalización de la Gestión del Talento** pretende introducir al alumno la importancia que tiene la digitalización en las organizaciones.

Al respecto, se incidirá sobre los principales conceptos alrededor de la **transformación digital** en todos sus ámbitos, así como en las principales **tecnologías exponenciales** que la sustenta, con el objetivo de que el alumno sepa identificar aquellas palancas apoyadas en la tecnología, fundamentales para las compañías.

Por otra parte, el alumno será capaz de tener una visión de la **estructura de las organizaciones** y de cómo la digitalización las ha impactado, basándose además en el uso de nuevos **modelos de gestión y desarrollo** utilizados en las compañías. De este modo, se incidirá en cómo han evolucionado las empresas hacia modelos **data-driven** y cómo dichos cambios se particularizan a distintos sectores industriales y, en particular, al ámbito de los Recursos Humanos.

Por último, la asignatura profundizará en una de las tecnologías que impactan a todas las organizaciones, como es la analítica. Al respecto, la asignatura mostrará el **contexto analítico** aplicado a las organizaciones, centrado tanto en los fundamentos y tecnologías analíticas como en las mejores prácticas y la descripción del ciclo de vida de los proyectos analíticos.

Todo ello sin perder el carácter práctico, permitiendo al alumno transponer mediante el uso de pequeños proyectos los conceptos y gran parte de las tecnologías revisadas.

Competencias - 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.

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.

BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS

Contenidos – Bloques Temáticos
Entorno digital
Ecosistema digital y co-creación
Introducción a estructuras basadas en ecosistema digital y co-creación. Modelos de innovación y ejecución: articulación y stakeholders.
Transformación digital
Introducción a la Transformación Digital y Transformación Organizacional. Conceptos y pilares básicos e impacto en las organizaciones. Tecnologías exponenciales: Identificación y visión general.
Tecnologías exponenciales
Tecnologías exponenciales: Identificación y visión general. Introducción a las principales tecnologías exponenciales. Introducción a arquitecturas y planes de sistemas. Aplicación y necesidades aplicadas al área de Recursos Humanos.
Aplicaciones a sectores industriales
Ejemplos de aplicación de la transformación digital a sectores industriales. Impacto y nuevas aproximaciones apoyadas en la transformación digital y organizacional en el área de Recursos Humanos.
Nuevos modelos de gestión en las organizaciones
Introducción a nuevos modelos de gestión y desarrollo utilizados en las organizaciones: <ul style="list-style-type: none">• Lean Startup• Agile• Scrum• Kanban• Design Thinking.-

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.

Contexto analítico

Fundamentos analíticos.

Tecnologías y tendencias basadas en el uso de datos.

Introducción al contexto Big Data y Data Science.

Mejores prácticas para utilizar en proyectos analíticos.

Descripción del ciclo de vida y mejores prácticas de proyectos analíticos.

METODOLOGÍA DOCENTE

Aspectos metodológicos generales de la asignatura

Metodología Presencial: Actividades

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

Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, 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 role plays, mockups, demos y MVPs que resuelvan de manera práctica los retos planteados en algunos de los casos expuestos.

Metodología No presencial: Actividades

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.

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.

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	
6	7	6	0	1,25	0	

HORAS NO PRESENCIALES

Exposición del profesor	Exposición de los alumnos	Ejercicios de resolución de problemas. Elaboración de trabajos aplicados	Estudios y documentación	Sesiones tutoriales	Desarrollo de proyectos reales para organizaciones	
0	0	21	21	2,75	1	

CRÉDITOS ECTS: 2,0 (66,00 horas)

EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
<p>Valoración de los trabajos individuales o colectivos realizados por los alumnos, algunos de ellos presentados en clase.</p>	<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. Cumplimiento de plazos.</p> <p>Es necesaria la participación de TODOS los miembros de cada equipo en las presentaciones y elaboraciones.</p>	<p>35</p>
<p>Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen</p>	<p>A lo largo del programa se realizarán exámenes o pruebas escritas en los que se pondrá a prueba la solidez de los conceptos adquiridos.</p> <p>Para aprobar la asignatura se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado o bloque de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	<p>50</p>
<p>Participación y aprovechamiento de las clases</p>	<p>Cuando hablamos de participación es claro que se cuentan las positivas y las negativas y que la calidad de la participación es tan importante como la cantidad. La participación en clase de los alumnos, la calidad y oportunidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.</p>	<p>15</p>

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

- 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.
- CC.OO. (2017). La digitalización y la Industria 4.0. CC.OO.
- 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.
- Fernández del Pomar, Marco Antonio (2018). Gestión de proyectos de sistemas de información. Conectando el agile mindset, la motivación y el liderazgo para la generación de equipos de alto desempeño. Actas del Congreso Internacional de Ingeniería de Sistemas 2018: Hacia la transformación digital.
- Figuerola, 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.
- Hege, Hanz Christian (2018). Data visualization: foundations, techniques, and applications. Actas del Congreso Internacional de Ingeniería de Sistemas 2018: Hacia la transformación digital.
- 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
- Krajewski, L.;Ritzman, L.;Malhotra, M., "Operations management. Processes and supply chains". 10 th ed. Pearson, 2013
- McKinsey Global Institute (2017). A future that works: automation, employment, and productivity. <https://www.mckinsey.com>
- Mintzberg, H. (2000). La Estructuración de las Organizaciones. Ariel Economía. Barcelona. Moss Kanter, R. (1990). Cuando los Elefantes aprenden a bailar. Ed. P & J. Barcelona.
- Moreiro González, José Antonio (2021). Efectos de la transformación digital en las actividades y competencias de información. Anuario ThinkEPI v. 16, e16a08.
- OECD (2017). The next production revolution. Implications for governments and business. OECD Publishing, Paris.

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.

Pérez-González, Daniel & Solana-González, Pedro & Trigueros-Preciado, Sara. (2018). Economía del dato y transformación digital en pymes industriales: retos y oportunidades. 37-45.

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

Rodríguez, Pilar (2013). Combining lean thinking and agile software development. How do software-intensive companies use them in practice? UPM.

Rodríguez Carrasco, J.M. et. al. (2002) Estrategia y Política de Empresa. Ed. Pirámide. Madrid.

Saratxaga, Koldo, (2007) Un nuevo estilo de relaciones para el cambio organizacional pendiente. Ed. Prentice Hall. Madrid.

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 a la adopción del Big Data como instrumento de marketing en las empresas españolas. Conference: XXVIII Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica At: Guarda (Portugal)

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

Bibliografía Complementaria

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)