

## 1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ASIGNATURA

Código:	ESPOL02038
Nombre:	Gestión de personas para la transformación digital
Modalidad de la asignatura:	Híbrida
Idioma de impartición de la asignatura:	Español
<b>Organización del aprendizaje</b>	<b>Número de Horas</b>
Aprendizaje en contacto con el profesor	16
Aprendizaje práctico-experimental	0
Aprendizaje autónomo	32
TOTAL DE HORAS	48
CRÉDITOS DE LA ASIGNATURA	1

## 2. PALABRAS CLAVE

Transformación digital, gestión del cambio, talento humano,

## 3. OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Desarrollar habilidades de gestión de personas y organizaciones con el fin de que los retos que se enfrentan empresas que están confrontando procesos de transformación digital sean superados. Esto será alcanzado mediante la revisión de varios marcos conceptuales del manejo de personas durante procesos disruptivos y la revisión de casos de negocios que reflejan como se gestiona el cambio y se genera compromiso para el reto digital.

## 4. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura Gestión de Personas para la transformación digital es un curso de formación disciplinar avanzado, que forma parte del plan de estudios de la Maestría en Analítica de Negocios. Enmarcado en un contexto de cambios súbitos e inesperados en el mundo de los negocios, el curso se propone fortalecer las competencias de los participantes en los retos de la gestión del talento en la transformación digital, en organizaciones que ya se encuentran en procesos de transformación o se preparan para ello.

A partir de varios marcos conceptuales como los de Bonnet & Westerman (2021) y Trenerry et al (2021), en el curso se plantean propuestas para la transformación digital que van desde la gestión responsable de los líderes hasta acción de la Gerencia de TTHH. Los roles de Talento Humano serán mencionados en el transcurso de la materia, entre ellos están la facilitación de procesos como la búsqueda del talento, la formación de competencias digitales, el desarrollo y compromiso para el reto digital. Junto con ello, la gestión de personas tendrá una responsabilidad ineludible, como es gestionar el cambio y la resistencia derivada de una era donde todo es volátil.

## 5. CONOCIMIENTOS Y/O COMPETENCIAS PREVIOS

Dominio de marcos de formulación y dirección de proyectos, pensamiento estratégico y trabajo en equipo. Habilidades de lectura comprensiva de textos académicos en idioma inglés.

## 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Resultados de aprendizaje de la asignatura	Resultado de aprendizaje del programa	Nivel de contribución al resultado de aprendizaje al perfil de egreso
--	---------------------------------------	---

1	Analizar el impacto del contexto de la transformación digital en la gestión de las personas, para el fortalecimiento de la efectividad de la gestión de los profesionales de la analítica de negocios.	MBAAn.RA1. Desarrollar competencias de gestión y pensamiento estratégico que permitan la correcta interpretación y evaluación de decisiones gerenciales mediante la aplicación de herramientas y técnicas de analítica de negocios.	Alto
2	Promover el desarrollo de actitudes y comportamientos pro-digitalización para el logro de una gestión equilibrada entre las personas y la tecnología.	MBAAn.RA1. Desarrollar competencias de gestión y pensamiento estratégico que permitan la correcta interpretación y evaluación de decisiones gerenciales mediante la aplicación de herramientas y técnicas de analítica de negocios.	Alto
3	Analizar la gestión del cambio, como competencia clave, para un proceso de transformación digital efectivo.	MBAAn.RA1. Desarrollar competencias de gestión y pensamiento estratégico que permitan la correcta interpretación y evaluación de decisiones gerenciales mediante la aplicación de herramientas y técnicas de analítica de negocio	Alto
4	Promover el desarrollo de competencias clave, como el liderazgo ético, para el fortalecimiento en la toma de decisiones responsable.	MBAAn.RA4. Analizar los dilemas éticos que se derivan del uso de sistemas aprendizaje automático para la toma de decisiones en las organizaciones.	Alto

## 7. LISTADO DE UNIDADES

Unidad	Nombre de las Unidades y Subunidades	Horas de componentes		
		ACD	APE	AA
1	<b>1. Impacto del contexto global y de la transformación digital en la gestión de las organizaciones y personas.</b> 1.1. El contexto de transformación digital. Importancia de los datos y la experiencia del colaborador. 1.2. La gestión del talento humano: El rol del modelo del business partner.	4	0	8
2	<b>2. Impacto de los subsistemas de talento humano en la transformación digital.</b> 2.1. Atracción del talento. 2.2. Formación de competencias digitales. 2.3. Desarrollo profesional y compromiso en la nueva era.	4	0	8
3	<b>3. Gestión del cambio.</b> 3.1. Bases conceptuales y modelos de cambio. 3.2. La importancia del liderazgo y los agentes en el éxito de las propuestas de transformación organizacional. 3.3. Estrategias para combatir resistencia al cambio y generar change mindset.	4	0	8
4	<b>4. Dilemas éticos y problemáticas de la transformación digital y el uso masivo de datos en el marco de la gestión de las personas y organizaciones.</b>	4	0	8

	<p><b>4.1.</b> El rol del liderazgo ético en el manejo de datos y toma de decisiones.</p> <p><b>4.2.</b> Los problemas éticos vinculados al manejo de los datos, como los sesgos algorítmicos, vinculados a sesgos sociales y culturales.</p>		
--	---	--	--

ACD: Aprendizaje en contacto con el profesor; APE: Aprendizaje práctico experimental; AA: Aprendizaje autónomo.

## 8. METODOLOGÍA

Estrategia metodológica general: Aprendizaje basado en talleres y proyecto.  
Técnicas de aprendizaje: Trabajo colaborativo, métodos lúdicos-didácticos.  
Actividades: Talleres, proyecto, foros, lectura independiente, herramientas de autoevaluación y planeación personal.

## 9. EVALUACIÓN POR COMPONENTES DEL APRENDIZAJE

	Componente	Porcentaje %	Tipo de evaluación		
			Diagnóstica	Formativa	Sumativa
1	Aprendizaje en contacto con el profesor	40	X	X	X
2	Aprendizaje práctico-experimental	30	X	X	X
3	Aprendizaje autónomo	30	X	X	X

## 10. BIBLIOGRAFÍA

**Básica:**

Erl, T., & Stoffers, R. (2021). *A Field Guide to Digital Transformation*. Pearson - Addison-Wesley Professional.

Raina, R. (2018). *Change Management and Organizational Development*. SAGE.

Ris, K., & Puvaca, M. (2023). *Digital Transformation Handbook*. CRC Press.

**Complementaria:**

Bonnet D., & Westerman, G. (2021). The new elements of digital transformation. *MIT Sloan Management Review*, 62(2), 82-89.

Fenech, R., Bagueant, P., & Ivanov, D. (2019). The changing role of human resource management in an era of digital transformation. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(2), 166-175.

Ford, J. D., & Ford, L. W. (2009). Decoding Resistance to Change. *Harvard Business Review*, 87(4), 99-103.

Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P., Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705-718. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.037>

Matsunaga, M. (2024). Transformational Leadership in a Digital Era. In *Employee Uncertainty Over Digital Transformation: Mechanisms and Solutions* (pp. 85-138). Springer Nature Singapore.

Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Employee Relations*, 40(2), 433-455. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2016-0172>

Rakovic, L., Maric, S., Milutinovic, L. D., Vukovic, V., & Bjekic, R. (2024). The role of leadership in managing digital transformation: A systematic literature review. *E+M Ekonomie a Management*, 27(2), 87-107. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2024-2-006>.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptima edición). Pearson.

Shahi, C., & Sinha, M. (2021). Digital transformation: challenges faced by organizations and their potential solutions. *International Journal of Innovation Science*, 13(1), 17-33.

Stouten, J., Rousseau, D. M., & De Cremer, D. (2018). Successful organizational change: Integrating the management practice and scholarly literatures. *Academy of Management Annals*, 12(2), 752-788. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0095>

Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing workplaces for digital transformation: An integrative review and framework of multi-level factors. *Frontiers in Psychology*, 12, 620766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.620766>

## 11. RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN DEL SÍLABO

<b>Nombre</b>	<b>Responsabilidad</b>
Raquel Plua Moran	Coordinador
Paola Ochoa Pacheco	Colaborador
Ramón Villa Cox	Colaborador