

**FITXA IDENTIFICATIVA****Dades de l'Assignatura**

<b>Codi</b>	42741
<b>Nom</b>	Formació i desenvolupament de carreres
<b>Cicle</b>	Màster
<b>Crèdits ECTS</b>	3.0
<b>Curs acadèmic</b>	2024 - 2025

**Titulació/titulacions**

<b>Titulació</b>	<b>Centre</b>	<b>Curs</b>	<b>Període</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

**Matèries**

<b>Titulació</b>	<b>Matèria</b>	<b>Caràcter</b>
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans	3 - Funcions de la gestió de recursos humans	Obligatòria

**Coordinació**

<b>Nom</b>	<b>Departament</b>
RAMOS LOPEZ, JOSE	306 - Psicologia Social
REVUELTO TABOADA, LORENZO	105 - Direcció d'Empreses 'Juan José Renau Piqueras'

**RESUM**

Aquesta assignatura pretén qualificar als estudiants/es per planificar, dissenyar, elaborar, implantar i avaluar plans i accions formatives, així com diferents recursos i estratègies per gestionar i desenvolupar la carrera professional dels treballadors/es en les organitzacions laborals.

**CONEIXEMENTS PREVIS**



### **Relació amb altres assignatures de la mateixa titulació**

No heu especificat les restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

### **Altres tipus de requisits**

No hi ha requeriments addicionals

### **2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans**

- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seua capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seua àrea d'estudi.
- Que els estudiants siguen capaços d'integrar coneixements i afrontar la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, incloga reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- Que els estudiants sàpiguen comunicar les conclusions (i els coneixements i les raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'una manera clara i sense ambigüitats.
- Que els estudiants posseïsquen les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'una forma que haurà de ser en gran manera autodirigida o autònoma.
- Que els/les estudiants siguen capaços d'iniciar, dirigir, promoure i facilitar les interaccions, així com per a dirigir grups de persones.
- Que els/les estudiants siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants siguen capaços de desenvolupar una capacitat assertiva i de negociació. Això significa ser capaç de dur a terme negociacions relacionades amb la direcció i gestió de recursos humans, així com ser capaç de realitzar una activitat de mediació que facilite una adequada direcció i gestió de recursos humans.
- Que els/les estudiants estiguen preparats per a l'aprenentatge continu i el autodesenvolupament. L'individu desenvolupa la capacitat d'incorporar nous coneixements, habilitats i competències professionals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de conèixer les característiques fonamentals del mercat de treball a Espanya, les seves tendències i canvis estructurals.
- Que els/les estudiants siguen capaços de planificar, implantar, desenvolupar i avaluar una gestió de recursos humans d'acord amb models i procediments científics i que complisca amb els criteris ètics de la professió.
- Que els/les estudiants siguin capaços de realitzar dissenys de plantilles
- Que els/les estudiants siguin capaços de dissenyar i avaluar plans de formació, així com processos d'avaluació del potencial.



- Que els/les estudiants siguem capaços de dissenyar organigrames i manuals de funcions, així com per a fer propostes de millora organitzativa.
- Que els/les estudiants siguem capaços de dissenyar i gestionar programes d'acolliment per al nou personal que s'incorpora a l'organització, així com per a dissenyar i implantar programes d'igualtat d'oportunitats, promoure la qualitat de vida i el desenvolupament professional en el treball.

-Analitzar necessitats de formació de les empreses i els treballadors, tenint en compte les variables personals i organitzacionals que afecten a la formació.

-Dissenyar plans i accions de formació en l'empresa.

-Planificar tots els aspectes rellevants relacionats amb la realització i impartició d'accions i plans de formació en l'empresa.

-Avaluar accions i plans de formació, des del punt de vista de l'aprenentatge, la transferència al lloc de treball, l'impacte i la viabilitat de la formació.

-Elaborar mesures i accions adreçades a socialitzar als membres de les organitzacions laborals.

-Dissenyar plans de desenvolupament de carrera atenent a les necessitats dels treballador/es i de les organitzacions a les que pertanyen.

## DESCRIPCIÓ DE CONTINGUTS

### 1. Formació laboral

- Planificació i disseny d'accions i plans de formació.
- Formació de formadors.
- Realització i impartició de la formació en l'empresa.
- Avaluació d'accions i plans de formació.
- Aspectes psicosocials de la formació.
- Formació en direcció de persones en entorns virtuals.
- Desenvolupament professional continuu.

### 2. Socialització i desenvolupament de carreres

- Socialització. Pla d'acollida.
- Introducció a l'avaluació del potencial.
- Trajectòries de carrera i assessorament.
- Tutoring, coaching i mentoring.
- Carreres verticals i horitzontals.
- Expatriats reverse expats i carreres internacionals.
- Desenvolupament de competències.
- Opcions de desvinculació.



## VOLUM DE TREBALL

ACTIVITAT	Hores	% Presencial
Classes de teoria	18,00	100
Tutories reglades	6,00	100
Pràctiques en aula	6,00	100
Elaboració de treballs en grup	15,00	0
Lectures de material complementari	5,00	0
Preparació de classes pràctiques i de problemes	10,00	0
Resolució de casos pràctics	15,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>75,00</b>	

## METODOLOGIA DOCENT

-Presentació oral dels continguts, lliçó magistral participativa (exposició a càrrec del/la professor/a i participació dels/es estudiants).

-Seminaris i activitats pràctiques supervisades pel/la professor/a (resolució de casos, pràctiques en l'aula, aplicacions informàtiques, exercicis, debats, "role-playing", dinàmiques de grup, presentació de treballs, pràctiques fora de l'aula).

## AVALUACIÓ

Per a superar l'assignatura, els estudiants hauran de:

- Assistir i participar activament.
- Presentar els estudis de cas i exercicis pràctics plantejats pel professorat, acomplint les especificacions de cadascú d'ells.

La qualificació final serà el promig dels treballs pràctics requerits (80%) i de la participació activa (20%).

- Hi haurà dos blocs de treballs, un per cada bloc de continguts.
- Es traurà una mitjana de les notes dels dos blocs sempre que la nota de cada bloc siga de, almenys, un 4 sobre 10. Tant en primera com en segona convocatòria.

En segona convocatòria no es podrà millorar la nota de participació activa, que no és recuperable. Per a aconseguir superar la matèria en segona convocatòria, si es podrà millorar la nota millorant els treballs realitzats o realitzant altres substitutoris proposats pel professorat.

La qualificació de l'assignatura quedarà sotmesa al que disposa la Normativa de Qualificacions de la Universitat de València (ACGUV 12/2004)

(<http://www.uv.es/graus/normatives/Reglamentqualificacions.pdf>)



Davant de pràctiques fraudulentas, còpia o plagi es procedirà segons el que estableix el Protocol d'actuació davant de pràctiques fraudulentas de la Universitat de València (ACGUV 123/2020): <https://www.uv.es/sgeneral/protocols/c83.pdf>

## REFERÈNCIES

### Bàsiques

- Bonache, J. y Cabrera, A. (dir.) (2002): Dirección estratégica de las personas. Prentice Hall.
- Gómez Mejía, L.R., Balkin, O.B. y Cardy, R.L. (2005): Gestión de recursos Humanos. Prentice Hall.
- Gordon, M. E. (2011). The dialectics of the exit interview: A fresh look at conversations about organizational disengagement. *Management Communication Quarterly*, 25(1), 59-86
- Lavigna, B. (2009). Getting onboard: Integrating and engaging new employees. *Government Finance Review*, 25(3), 65-70.
- McNulty, Y., & Vance, C. M. (2017). Dynamic global careers: A new conceptualization of expatriate career paths. *Personnel Review*, 46(2), 205-221.
- Revuelto, L. (2016). Apuntes sobre Desarrollo directivo y coaching.
- Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). La formación en las organizaciones. Madrid: Eudema.
- Sastre, M. A. y Aguilar (2003): Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico. McGraw-Hill..

### Complementàries

- Alles, M. A. (2009a) Diccionario de Competencias. La Trilogía Volumen 1, 2 y 3. 1a edición, Buenos Aires: Granica
- Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on selfefficacy related to management softskills. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(1), 18-38.
- Bee, F and Bee, R. (1994). Training needs analysis and evaluation. Institute of Personnel Psychology, London.
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). La formación. Teoría y práctica.
- Caldwell, B. G., & Caldwell, C. (2016). Ten classic onboarding errors: violations of the HRM-employee relationship. *Business and Management Research*, 5(4), 47-55.
- Cohen, N. H. (2004). Mentoring. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Del Pozo, P. (1993). Formación de formadores. Madrid: Eudema.
- Fernández- Ríos, M. y Sánchez, J. C. (1997). Valoración de Puestos de Trabajo. Madrid: Díaz de Santos.
- Gan, F. y Soto, R. (2007): Carrera profesional: claves, competencias y vitaminas. Madrid: Díaz de Santos.
- Gil Flores, J. (2007): La evaluación de competencias laborales. Facultad de Educación. UNED. *Educación XXI*, 10, pp. 83-107.
- Goldstein, I.L. (1991). Training in work organizations. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol 2. Consulting Psychologists Press, Inc. California. p. 507-620.
- Goldstein, I.L. (1993). Training in organizations. Needs assessment, development and evaluation. (3rd ed). Brooks/Coole, Pacific Grove, CA.



- Haccoun, R.R. and Saks, A.M. (1997): Training in the 21st Century: Some lessons from the last one. *Canadian Psychology*, 39, 33-51.
- Kahle-Piasecki, L. (2011). Making a mentoring relationship work: What is required for organizational success. *Journal of Applied Business and Economics*, 12(1), 46-56.
- Kraiger K. (2003). Perspectives on training and development. En W. C. Borman, D. R. Illgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Psychology*, Vol. 12, Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Knight, R. (2016, January 15). The Right Way to Off-Board a Departing Employee. *Harvard Business Review Online*.
- Launer, Viviane (2011): *Coaching: Un Camino hacia Nuestros Éxitos*. Madrid: Pirámide, Colección Empresa y Gestión.
- Lewis, S., & Arnold, J. (2012). Organisational career management in the UK retail buying and merchandising community. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 40(6), 451-470.
- Luecke, Richard (2005): *Coaching y Mentoring*. Barcelona: Deusto, Colección Harvard Business Essentials.
- Osca, A. (2006). *Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos*. Madrid, Sanz y Torres.
- Rollag, K., Parise, S., & Cross, R. (2005). Getting new hires up to speed quickly. *MIT Sloan Management Review*, 46(2), 35-41.
- Salas, E. y Cannon-Bowers, J.A. (2001). The science of training: a decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Smith, B.J. y Delahaye, B.L. (1987). *How to be an effective trainer*. New York: John Wiley & Sons.
- Stahl, G. K., Miller, E. L., & Tung, R. L. (2002). Toward the boundaryless career: A closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment. *Journal of World Business*, 37(3), 216-227
- Valderrama, B. (2009): *Desarrollo de Competencias de Mentoring y Coaching*. Madrid: Pearson.
- Whetten, D. A.; Cameron, K. S. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ª ed. México: Pearson Education.