

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

Codi	42741
Nom	Formació i desenvolupament de carreres
Cicle	Màster
Crèdits ECTS	3.0
Curs acadèmic	2020 - 2021

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	Facultat de Ciències Socials	1	Segon quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2	3 - Funcions de la gestió de recursos humans	Obligatòria

Coordinació

Nom	Departament
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

COMPETÈNCIES

2126 - M.U. Direcció i Gestió de Recursos Humans 12-V.2

- 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 siguen capaços de dissenyar i avaluar plans de formació, així com processos d'avaluació del potencial.
- Que els/les estudiants siguen capaços de dissenyar organigrames i manuals de funcions, així com per a fer propostes de millora organitzativa.
- Que els/les estudiants siguen 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.

RESULTATS DE L'APRENTATGE

- 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 adreßades 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.
- Realització i impartició de la formació en l'empresa.
- Avaluació d'accions i plans de 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
TOTAL	75,00	

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 en les sessions presencials.

-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%).

En segona convocatòria no es podrà millorar la nota de participació activa.

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). Perspectivas on training and development. En W. C. Borman, D. R. Ilgen 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.

ADDENDA COVID-19

Aquesta addenda només s'activarà si la situació sanitària ho requereix i previ acord del Consell de Govern

1. 1. Continguts / Contenidos

Es mantenen els continguts inicialment programats. S'adaptarà la manera d'impartir-los als diferents tipus de sessions que hagen de programar-se en funció de les restriccions que establisca la situació d'emergència sanitària (presencials, videoconferència síncrona i per videoconferència asíncrona o mitjançant presentacions locutades).

Se mantienen los contenidos inicialmente programados. Se adaptará la forma de impartirlos a los distintos tipos de sesiones que hayan de programarse en función de las restricciones que establezca la situación de emergencia sanitaria (presenciales, videoconferencia síncrona y por videoconferencia asíncrona o mediante presentaciones locutadas).



2. Volum de treball i planificació temporal de la docència / Volumen de Trabajo y planificación de la docencia

Es mantenen les activitats i volum de treball de la guia docent original. La planificació de sessions s'especificarà a principi de curs. Es mantenen les sessions en els dies i hores programades. El grup es dividirà en dos subgrups, A i B, i les sessions presencials seran en setmanes alternes per a cada un dels grups.

Se mantienen las actividades y volumen de trabajo de la guía docente original. La planificación de sesiones se especificará a principio de curso. Se mantienen las sesiones en los días y horas programadas. El grupo se dividirá en dos subgrupos, A y B, y las sesiones presenciales serán en semanas alternas para cada uno de los grupos.

3. Metodologia docent / Metodología docente

PER A TOTS ELS ESTUDIANTS - Es dividirà el grup en dos subgrups, A y B, que aniran a classe en setmanes alternes. - El subgrup amb docència no presencial realitzarà activitats pràctiques individuals i grupals i / o seguirà les classes presencials per videoconferència. - Les tutories individuals i grupals es realitzaran de forma virtual.

PER A ESTUDIANTS VULNERABLES O AFECTATS S'adaptarà la metodologia a les seues particulars necessitats mitjançant la utilització dels següents tipus d'activitats no presencials: - Classes per videoconferència síncrona, asíncrona i/o presentacions locutades - Treballs individuals- Tutoria per videoconferència - Desenvolupament d'un projecte individual.

En cas que la situació sanitària imposés que la totalitat de la docència es desenvolupés en línia, se substituiran totes les sessions presencials per videoconferències síncrones i asíncrones i / o presentacions locutades, complementades amb l'ús de materials pujats a Aula virtual. En el cas de les activitats pràctiques, es garantirà la interacció amb estudiants mitjançant videoconferència i/o fòrum o xat en aula virtual.

PARA TODOS LOS ESTUDIANTES - Se dividirá el grupo en dos subgrupos, A y B, que irán a clase en semanas alternas. - El subgrupo con docencia no presencial realizará actividades prácticas individuales y grupales y / o seguirá las clases presenciales por videoconferencia. - Las tutorías individuales y grupales se realizarán de forma virtual.



PARA ESTUDIANTES VULNERABLES O AFECTADOS Se adaptará la metodología a sus particulares necesidades mediante la utilización de los siguientes tipos de actividades no presenciales: - Clases por videoconferencia síncrona, asíncrona y/o presentaciones locutadas - Trabajos individuales- Tutoría por videoconferencia - Desarrollo de un proyecto individual.

En caso de que la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia se desarrollara en línea, se sustituirán todas las sesiones presenciales por videoconferencias síncronas y asíncronas y / o presentaciones locutadas, complementadas con el uso de materiales subidos a Aula virtual. En el caso de las actividades prácticas, se garantizará la interacción con estudiantes mediante videoconferencia y/o foro o chat en aula virtual.

4. Avaluació / Evaluación

Es mantenen els criteris de la guia docent pel que fa a la ponderació de l'avaluació de cada tipus d'activitat. En cas d'estudiants vulnerable o afectat, la proporció de qualificació de les activitats de grup avaluables es traslladarà a activitats individuals, sempre que no els sigui possible treballar en equip de forma virtual.

Se mantienen los criterios de la guía docente en cuanto a la ponderación de la evaluación de cada tipo de actividad. En caso de estudiantes vulnerable o afectado, la proporción de calificación de las actividades de grupo evaluables se trasladará a actividades individuales, siempre que no les sea posible trabajar en equipo de forma virtual.

5. Bibliografia / Bibliografía

Es manté la bibliografia recollida en la guia docent inicialment plantejada i penjada en l'aula virtual. Si la situació sanitària imposés tancament de biblioteques, es facilitaria material complementari de suport a través de l'aula virtual.

Se mantiene la bibliografía recogida en la guía docente inicialmente planteada y colgada en el aula virtual. Si la situación sanitaria impusiera cierre de bibliotecas, se facilitaría material complementario de apoyo a través del aula virtual.