

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	42741
Nombre	Formación y desarrollo de carreras
Ciclo	Máster
Créditos ECTS	3.0
Curso académico	2021 - 2022

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2	3 - Funciones de la gestión de recursos humanos	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
RAMOS LOPEZ, JOSE	306 - Psicología Social
REVUELTO TABOADA, LORENZO	105 - Dirección de Empresas 'Juan José Renau Piqueras'

RESUMEN

Esta asignatura pretende cualificar a los estudiantes/as para planificar, diseñar, elaborar, implantar y evaluar planes y acciones formativas, así como diferentes recursos y estrategias para desarrollar la carrera profesional de los trabajadores/as en las organizaciones laborales.

CONOCIMIENTOS PREVIOS



Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Sin requerimientos adicionales

COMPETENCIAS

2126 - M.U. en Dirección y Gestión de Recursos Humanos 12-V.2

- Que los/las estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Que los/las estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Que los/las estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Que los/las estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Que los/las estudiantes sean capaces de iniciar, dirigir, promover y facilitar las interacciones, así como para dirigir grupos de personas.
- Que los/las estudiantes sean capaces de preparar informes y realizar presentaciones orales relacionados con la dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes sean capaces de desarrollar una capacidad asertiva y de negociación. Esto significa ser capaz de llevar a cabo negociaciones relacionadas con la dirección y gestión de recursos humanos, así como ser capaz de realizar una actividad de mediación que facilite una adecuada dirección y gestión de recursos humanos.
- Que los/las estudiantes estén preparados para el aprendizaje continuo y el autodesarrollo. El individuo desarrolla la capacidad de incorporar nuevos conocimientos, habilidades y competencias profesionales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de conocer las características fundamentales del mercado de trabajo en España, sus tendencias y cambios estructurales.
- Que los/las estudiantes sean capaces de planificar, implantar, desarrollar y evaluar una gestión de recursos humanos acorde con modelos y procedimientos científicos y que cumpla con los criterios éticos de la profesión.



- Que los/las estudiantes sean capaces de realizar diseños de plantillas
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y evaluar planes de formación, así como procesos de evaluación del potencial.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar organigramas y manuales de funciones, así como para hacer propuestas de mejora organizativa.
- Que los/las estudiantes sean capaces de diseñar y gestionar programas de acogida para el nuevo personal que se incorpora a la organización, así como para diseñar e implantar programas de igualdad de oportunidades, promover la calidad de vida y el desarrollo profesional en el trabajo.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Analizar necesidades de formación de las empresas y los trabajadores, teniendo en cuenta las variables personales y organizacionales que afectan a la formación.
- Diseñar planes y acciones de formación en la empresa.
- Planificar todos los aspectos relevantes relacionados con la realización e impartición de acciones y planes de formación en la empresa.
- Evaluar acciones y planes de formación, desde el punto de vista del aprendizaje, la transferencia al puesto, el impacto y la viabilidad de la formación.
- Elaborar medidas y acciones dirigidas a socializar a los miembros de las organizaciones laborales
- Diseñar planes de desarrollo de carrera atendiendo a las necesidades de los trabajadores y de las organizaciones a las que pertenecen.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Formación laboral

- Planificación y diseño de acciones y planes de formación.
- Formación de formadores.
- Realización e impartición de la formación en la empresa.
- Evaluación de acciones y planes de formación.
- Aspectos psicosociales de la formación.
- Formación en dirección de personas en entornos virtuales.
- Desarrollo profesional continuo.



2. Socialización y desarrollo de carreras

- Socialización. Plan de acogida.
- Introducción a la evaluación del potencial.
- Trayectorias de carrera y asesoramiento.
- Tutoring, coaching y mentoring.
- Carreras verticales y horizontales.
- Expatriados reverse expats y carreras internacionales.
- Desarrollo de competencias.
- Opciones de desvinculación.

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	18,00	100
Tutorías regladas	6,00	100
Prácticas en aula	6,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	15,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	10,00	0
Resolución de casos prácticos	15,00	0
TOTAL	75,00	

METODOLOGÍA DOCENTE

-Presentación oral de contenidos, lección magistral participativa (exposición a cargo del/la profesor/a y participación de los/as estudiantes).

-Seminarios y actividades prácticas supervisadas por el/la profesor/a (resolución de casos, prácticas en el aula, aplicaciones informáticas, ejercicios, debates, role-playing, dinámicas de grupo, presentación de trabajos, prácticas fuera del aula).

EVALUACIÓN

Para superar la asignatura, los estudiantes deberán:

- Asistir y participar activamente.
- Presentar los estudios de caso y ejercicios prácticos que plantee el profesorado, cumpliendo las especificaciones de cada uno de ellos.



La calificación final será el promedio de los trabajos prácticos requeridos (80%) y de la participación activa (20%).

- Habrá dos bloques de trabajos, uno por cada bloque de contenidos.
- Se sacará un promedio de las notas de los dos bloques siempre que la nota de cada bloque sea de, al menos, un 4 sobre 10. Tanto en primera como en segunda convocatoria.

En segunda convocatoria no se podrá mejorar la nota de participación activa, que no es recuperable. Para conseguir superar la materia en segunda convocatoria, si se podrá mejorar la nota mejorando los trabajos realizados o realizando otros sustitutorios propuestos por el profesorado.

REFERENCIAS

Básicas

- 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..

Complementarias

- 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. 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.

ADENDA COVID-19

Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno

Esta guía está pendiente de aprobación por la Comisión de Coordinación Académica.