FITXA IDENTIFICATIVA

Dades de l'Assignatura

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

Titulació/titulacions

Titulació	Centre	Curs	Període
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	Facultat de Ciències Socials	1	Primer quadrimestre

Matèries

Titulació	Matèria	Caràcter
2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans	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 (RD 1393/2007) // RESULTATS DE L'APRENENTATGE (RD 822/2021)

2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

- Saber 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.
- Ser capaços d'integrar coneixements i enfrontar-se a 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.
- Saber comunicar les seues conclusions (i els coneixements i raons últimes que les sustenten) a públics especialitzats i no especialitzats d'un mode clar i sense ambigüitats
- Posseir les habilitats d'aprenentatge que els permeten continuar estudiant d'un mode que haurà de ser en gran manera autodirigit o autònom.
- Que els/les estudiants siguien 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 D'APRENENTATGE (RD 1393/2007) // SENSE CONTINGUT (RD 822/2021)

-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 daccions i plans de formació.
-Formació de formadors.
-Realització i impartició de la formació en lempresa.
-Avaluació daccions i plans de formació.
- Aspectes psicosocials de la formació.
-Formació en direcció de persones en entorns virtuals.
-Desenvolupament professional continuo.

2. Socialització i desenvolupament de carreres

- Socialització. Pla dacollida.
- Introducció a lavaluació 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 estudiantes 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 fraudulentes, còpia o plagi es procedirà segons el que estableix el Protocol d'actuació davant de pràctiques fraudulentes 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 Volumenes 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 lesons form 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.