FITXA IDENTIFICATIVA

DADES DE L'ASSIGNATURA

Codi: 42741
Nom: Formació i desenvolupament de carreres
Cicle: Màster Universitari Oficial
Crèdits ECTS: 3
Curs acadèmic: 2026-27

TITULACIONS

Titulació	Centre	Curs	Periode
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	Funcions de la gestió de recursos humans	OBLIGATÒRIA

COORDINACIÓ

RAMOS LOPEZ JOSE

REVUELTO TABOADA LORENZO

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.

p;

CONEIXEMENTS PREVIS

RELACIÓ AMB ALTRES ASSIGNATURES DE LA MATEIXA TITULACIÓ

No s'ha especificat restriccions de matrícula amb altres assignatures del pla d'estudis.

ALTRES TIPUS DE REQUISITS

No hi ha requeriments addicionals

COMPETÈNCIES / RESULTATS D' APRENENTATGE

2126 - Màster Universitari en Direcció i Gestió de Recursos Humans

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 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 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 siguen capaços de dissenyar i avaluar plans de formació, així com processos d'avaluació del potencial.

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.

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 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 siguen capaços de preparar informes i realitzar presentacions orals relacionats amb la direcció i gestió de recursos humans.

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 siguin capaços de realitzar dissenys de plantilles

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.

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

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.

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 (HORES)

ACTIVITATS PRESENCIALS

Activitat	Hores
Tutories	6,00
Teoria	18,00
Pràctiques a l'aula	6,00
Total hores	**30,00**

ACTIVITATS NO PRESENCIALS

Activitat	Hores
Assistència a altres activitats	0,00
Elaboració de treballs individuals o en grup	15,00
Estudi i treball autònom	5,00
Preparació de classes	10,00
Preparació d'activitats d'avaluació	0,00
Resolució de casos pràctics	15,00
Total hores	**45,00**

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).

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

Ús de la Intel·ligència Artificial
Es recorda que cal evitar qualsevol forma de frau derivada de plagi o ús de documentació sense citació de fonts. Segons la llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, el frau també inclou l'ús d'aplicacions d'intel·ligència artificial sense explicitar que han sigut utilitzades i sense explicar què prompts, o instruccions, s'han aplicat per a obtindre els resultats.

BIBLIOGRAFIA

Referències básiques

Berrocal Berrocal, F., & Alonso García, M. A. (2020). Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones. Editorial Universitaria Ramón Areces.
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.
Noe, R. A. (2023). Employee training and development (9th ed.). McGraw Hill. [vitalsource.com], [books. google.com]
Revuelto, L. (2016). Apuntes sobre Desarrollo directivo y coaching.
Rodríguez, J.L. y Medrano, G. (1993). La formación en las organizaciones. Madrid: Eudema.
Werner, J. M. (2021). Human resource development: Talent development (8th ed.). Cengage Learning.

Referències complementàries

Alles, M. A. (2009a) Diccionario de Competencias. La Trilogía Volúmenes 1, 2 y 3. 1a edición, Buenos Aires: Granica

Baron, L., & Morin, L. (2010). The impact of executive coaching on self¿efficacy related to management soft ¿skills. 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.

Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Reinventing Employee Onboarding. MIT Sloan Management Review, 54(3), 22-28.

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.

Knight, R. (2016, January 15). The Right Way to Off-Board a Departing Employee. Harvard Business Review Online.

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.

Launer, V. (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.

Martín, A. (2007). El plan de acogida como instrumento de eficiencia. Capital Humano (206), 74-80.

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. (2008). Desarrollo de habilidades directivas. 8ª ed. México: Pearson Education.