

**Información del Plan Docente**

<b>Año académico</b>	2017/18
<b>Centro académico</b>	108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
<b>Titulación</b>	428 - Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
<b>Créditos</b>	6.0
<b>Curso</b>	
<b>Periodo de impartición</b>	Segundo Semestre
<b>Clase de asignatura</b>	Optativa
<b>Módulo</b>	---

**1. Información Básica**

**1.1. Introducción**

Breve presentación de la asignatura

La formación y el desarrollo profesional son de gran importancia para una organización. Ambos son elementos estratégicos para aumentar la productividad y la eficiencia, además de facilitar el desarrollo de las capacidades y la motivación de las personas. De igual modo, es un factor esencial para el mantenimiento de la empleabilidad y la aportación de bienestar psicosocial.

En esta asignatura se presenta la formación en las organizaciones como un componente clave de las mismas, integrándose en la planificación estratégica de la organización y desarrollándose como un proceso continuo y sistemático. Los estudiantes aprenderán en qué consiste ese proceso y cada una de sus fases, desde la evaluación de necesidades de formación hasta la implantación y evaluación de las acciones formativas.

**1.2. Recomendaciones para cursar la asignatura**

Se recomienda haber cursado las asignaturas previas en el plan de estudios correspondientes al módulo Psicología del Trabajo y técnicas de negociación y Organización del trabajo, dirección y gestión de recursos humanos.

**1.3. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación**

La asignatura es optativa y forma parte del Itinerario: Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Contribuye a que los estudiantes puedan profundizar en un aspecto clave de los Recursos Humanos actuales.

**1.4. Actividades y fechas clave de la asignatura**

El profesor/a proporcionará distintos elementos para facilitar el aprendizaje, entre ellos el Anillo Digital Docente (ADD). En él se irá especificando la programación detallada de las actividades de aprendizaje siempre teniendo en cuenta el marco en que se desarrolle la docencia: calendario, aulas, horarios, grupos, número de estudiantes, etc.

**2. Resultados de aprendizaje**

## 2.1.Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

- Sabe apreciar la importancia de las prácticas de formación y desarrollo de las personas en las organizaciones y su relación con las necesidades estratégicas de la organización.
- Conoce los beneficios que supone para la empresa la formación y el desarrollo de su capital humano.
- Identifica y puede planificar las fases para implantar un proceso de formación en la empresa basado en la evaluación de las necesidades.
- Conocer los métodos y técnicas en los que se basa el desarrollo de las personas basado en competencias y es capaz de diseñar un plan de formación

## 2.2.Importancia de los resultados de aprendizaje

Sabe apreciar la importancia de las prácticas de formación y desarrollo de las personas en las organizaciones y su relación con las necesidades estratégicas de la organización. Conoce los beneficios que supone para la empresa la formación y el desarrollo de su capital humano. Identifica y puede planificar las fases para implantar un proceso de formación en la empresa basado en la evaluación de las necesidades. Conocer los métodos y técnicas en los que se basa el desarrollo de las personas basado en competencias y es capaz de diseñar un plan de formación.

## 3.Objetivos y competencias

### 3.1.Objetivos

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

Las empresas y los profesionales no siempre disponen de los recursos adecuados para gestionar adecuadamente la formación y el desarrollo. Por ello en esta asignatura abordamos; 1) los conceptos e informaciones más básicos para enfocar un planteamiento óptimo de gestión de la formación y el desarrollo, 2) los diferentes aspectos que hace falta considerar para la formación de los recursos humanos en el marco de una organización, 3) la planificación adecuada de la formación y/o el desarrollo y 4) estrategias de formación y desarrollo basadas en el aprendizaje significativo.

### 3.2.Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

De acuerdo con lo establecido en la memoria de verificación del Grado, proyecto inicial de la titulación, esta asignatura desarrollará conocimientos en la línea de las siguientes competencias:

Competencias:

- C1. Capacidad de análisis y síntesis
- C2. Capacidad de gestión de información
- C3. Capacidad de organización y planificación
- C11. Trabajo en equipo
- C13. Adaptación a nuevas situaciones
- C14. Aprendizaje autónomo
- C15. Creatividad
- C18. Capacidad para aplicar criterios de calidad
- C21. Capacidad para conocer, identificar y comprender los conocimientos teóricos sobre la dirección y gestión de recursos humanos

- C26. Capacidad para conocer, identificar y comprender los conocimientos teóricos propios de la organización y dirección de empresas
- C32. Capacidad para asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
- C37. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- C39. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- C40. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- C44. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- C45. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- C47. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- C48. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- C50. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- C52. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
- C53. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

### 4. Evaluación

#### 4.1. Tipo de pruebas, criterios de evaluación y niveles de exigencia

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

- Actividades Tipo1. Un 50% a través de una prueba escrita, respecto a los contenidos de la asignatura. Esta prueba se realizará en la fecha que se indique en convocatoria oficial.
- Actividades Tipo2. Un 25% a través de ejercicios de tipo práctico: análisis de casos; comentarios de textos y/o vídeos, presentación de casos.
- Actividades Tipo6. Un 25% a través de la realización de un trabajo sobre temática de la asignatura.

Evaluación única. Quienes no puedan asistir y participar de manera continuada a las sesiones de clase, deberán comunicar esta situación al profesor/a de la asignatura al comienzo de la misma.

Deberán presentarse a una prueba de respuesta corta sobre todos los contenidos de la asignatura.

La prueba global de evaluación para las personas que no puedan asistir a clase y realizar la evaluación continua o que no hayan superado las prácticas, se realizará en la fecha que se indique en convocatoria oficial.

### CRITERIOS DE VALORACIÓN

No se valorará la mera asistencia, ni la simple presentación de tareas, ni el esfuerzo invertido, sino el grado de logro alcanzado en base a los siguientes criterios:

1. La exactitud y la precisión.
2. El dominio y el uso adecuado de conceptos.
3. El conocimiento sobre el tema.
4. La coherencia.
5. La capacidad de análisis, de síntesis y de relación.
6. La redacción y la ortografía.

De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje, el uso de cualquier práctica irregular en la realización de los distintos ejercicios y/o pruebas supondrá una calificación de suspenso en el ejercicio o prueba correspondiente.

## **5. Metodología, actividades, programa y recursos**

### **5.1. Presentación metodológica general**

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

El proceso de aprendizaje es activo y el protagonista es cada estudiante. Éste es el principal principio metodológico en el que se basa la propuesta docente.

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades:

Las actividades docentes de Tipo 1 consistirán básicamente en clases expositivas con el grupo en su totalidad, donde se expondrán y trabajarán los fundamentos teóricos de la materia. Las actividades docentes de Tipo 2 y Tipo 6 supondrán un acercamiento más práctico a la materia, mediante intercambios de ideas, debates, problemas y análisis de casos, trabajos tipo ensayo, individuales y/o grupales.

El trabajo autónomo que cada estudiante realice a lo largo del curso es fundamental y pone de manifiesto la asunción del papel protagonista en el proceso de aprendizaje. Consistirá en:

- La lectura de la bibliografía recomendada y el estudio de material.
- La recogida y selección de material relevante.
- Análisis de casos.
- La preparación previa y el trabajo posterior tras asistir a las clases/seminarios.
- Preparación de seminarios, lecturas, trabajos, memorias, investigaciones.
- La preparación de trabajo escrito o presentación.
- La preparación de examen oral o escrito.

**BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:** además de la bibliografía, se podrán incluir otras lecturas en el Campus Virtual, ADD Moodle de la asignatura.

### **5.2. Actividades de aprendizaje**

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

El desarrollo de las personas como objetivo prioritario de la Dirección Estratégica de RRHH. Conceptos y objetivos de la formación y el desarrollo.

Conceptos y objetivos de la formación y el desarrollo. Tipos de formación: permanente, de actualización y proactiva. Los actores de la formación.

Diagnóstico de las necesidades, objetivos, planes de formación y de desarrollo, acciones formativas, evaluación de la formación a corto y medio plazo.

Programas de desarrollo en las organizaciones: planes de desarrollo personal. Desarrollo individualizado de competencias, programas mentoring, coaching, outplacement, etc.

### **5.3. Programa**

1. El planteamiento estratégico de la formación de personal.

2. El sistema de formación de personal.

3. La evaluación de exigencias y necesidades.

4. Los objetivos de la formación.

5. La elaboración del plan de formación.

6. La implantación de la formación.

7. La evaluación de la formación.

8. La gestión económica de la formación.

9. El marketing de la formación.

10. El desarrollo del personal.

### **5.4. Planificación y calendario**

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica 150 horas de trabajo del estudiante. Horas presenciales:

Actividades Tipo1 (gran grupo): 30h.

Problemas y casos (Tipo 2): 15h.

Actividad Tipo 6: 15h.

Evaluación: 5h.

### **Horas no presenciales**

Trabajo autónomo: 65h.

Trabajo en grupo: 20h.

### **5.5.Bibliografía y recursos recomendados**

- |           |   |
|-----------|---|
| <b>BB</b> | Andrés Reina, M.P. (2005). Gestión de la formación en la empresa (2 <sup>a</sup> ed.). Madrid: Pirámide.  |
| <b>BB</b> | Escario, I. y Fernández, E. (Coords.). (2015). La formación y la profesión del graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.    |
| <b>BB</b> | Medina Rivilla, A. (Ed.). (2009). Formación y desarrollo de las competencias básicas. Madrid: Editorial Universitas.  |
| <b>BB</b> | Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). Gestión de la formación en las organizaciones. Madrid: Síntesis.  |
| <b>BB</b> | Pozo Delgado, P.d. (2009). Formación de formadores (2 <sup>a</sup> ed.). Madrid: Pirámide.  |
| <b>BB</b> | Soler Anglès, M.R. (2003). Mentoring: Estrategia de desarrollo de recursos humanos. Barcelona: Epise.   |
| <b>BB</b> | Tamames, R. (1965). Formación y desarrollo del Mercado Común Europeo. Madrid: Iber-Amer.  |
| <b>BC</b> | MAD Comunicación (2002). Los costes de la formación: Guía práctica de la determinación, análisis, cálculo, y justificación de los costes de la formación. Madrid: Fundación Confemetal. |
| <b>BC</b> | Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M.A. (2008). Psicología del Trabajo: Teoría y práctica. Madrid: Síntesis.  |

#### **LISTADO DE URLs:**

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo [Consultado el 21 de septiembre de 2015]  
[<http://www.fundaciontripartita.org/>]