

Asignatura Gestión de Recursos Humanos**Número** MEL620**Créditos**

3

Horas

45

Horas asignadas fuera de clase

90

Periodo Académico

PDA

Prerrequisitos

—

Correquisitos

—

Horario y lugar de la asignatura

Es un programa online y el estudio se basa en materiales disponibles de forma asincrónica. Las únicas actividades presenciales son los webinars, planeados por el profesor. A continuación, se presentan más detalles sobre los horarios del programa y de la asignatura.

Política de asistencia

La asistencia e implicación por parte del estudiante se mide por la participación en actividades académicas y de evaluación. Por lo tanto, participación en los foros semanales es obligatoria para aprobar la asignatura. Acceder al aula virtual o mandar mensajes a través del email del campus no cuentan como participación en la asignatura.

Política de tardanza

Trabajos o entradas en los foros entregados fuera de plazo no se considerarán y recibirán una nota de suspenso (F).

NOTA: El plagio se define como el uso, sin el debido reconocimiento, de las ideas, frases, o mayores unidades del discurso de otro escritor u orador. El plagio incluye la copia de software sin autorización y la violación de las leyes de derechos de autor. Estudiantes que plagian recibirán una nota de suspenso en su examen o trabajo.

Nombre y contacto del profesor

PDA.

Horario de oficina:

El profesor está disponible fuera de las horas de clase para responder a cualquier pregunta o inquietud relacionada con este curso. Los estudiantes pueden ponerse en contacto con su profesor las 24 horas del día, los 7 días de la semana a través del foro Pregúntale al Profesor en Canvas LMS. Los profesores responderán a todas las consultas en un plazo de 48 horas.

Libros y materiales obligatorios

La institución reconoce el uso de libros de texto en el aula como parte de su metodología académica. El libro de texto forma parte del plan de estudio y se utiliza para comunicar con los estudiantes en el aula de forma eficaz. La universidad aportará el material necesario para la asignatura.

Responsabilidades del estudiante

Descripción de la asignatura

Las personas son consideradas como de suma importancia para el desempeño de las empresas y el logro de los objetivos a largo plazo. Como tal, la función de recursos humanos tiene un papel estratégico que desempeñar. Este curso presenta la relación de la gestión de recursos humanos con la organización en su conjunto, deteniéndose en las principales áreas en las que puede ayudar a crear valor para la empresa. El curso asume un enfoque de competencias para abordar temas tales como, entre otros, la estructura organizativa, el establecimiento de objetivos, la gestión del desempeño, y la capacitación y el desarrollo.

Competencias de la asignatura

Al final de esta asignatura, el estudiante podrá:

- ▶ Comprender la relación entre la estrategia organizacional y la estrategia de recursos humanos.
- ▶ Identificar las formas en que la función de recursos humanos ayuda al logro de los objetivos de la organización.
- ▶ Identificar el concepto de competencias y comprender cómo es su papel en la gestión de recursos humanos.
- ▶ Identificar las formas en que las empresas establecen objetivos para sus empleados y cómo evaluar el desempeño en función de estos objetivos.
- ▶ Comprender el papel de la formación y el desarrollo de los empleados.
- ▶ Identificar cómo administra, planifica e implementa programas de capacitación y desarrollo.

Horario de la Asignatura:

SEMANA	CONTENIDO	
Semana 1	Objetivos específicos	<p>Este tema se centrará en comprender la importancia de alinear las estrategias de talento con la estrategia global de la empresa para fomentar el crecimiento de los empleados hacia la consecución de los objetivos comunes que establezca la dirección.</p> <p>Además, este tema contiene un análisis de los cambios que se han producido en cuanto a la gestión del talento en las empresas, así como directrices para que los profesionales de la gestión desarrollen estrategias de talento.</p> <p>Los objetivos de este tema son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">· Tener una visión global de los objetivos de la gestión y el desarrollo del talento en las empresas.· Entender el papel de cada empleado dentro del Departamento de RR. HH.· Saber cómo alinear la estrategia de talento con la estrategia global de la empresa.· Aprender a llevar a cabo estrategias de aprendizaje que abran el camino hacia la aplicación de un plan de captación de talentos.
	Temas	<p>Tema 1. Estrategias de desarrollo de recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none">· Cómo estudiar este tema· Gestión y desarrollo del talento· Definir las funciones de los profesionales implicados· Plan estratégico de desarrollo de RR. HH.· Cómo crear estrategias de gestión del talento· Estrategias de aprendizaje· Evaluación del aprendizaje· Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none">· Test tema 1· Presentación· Contenido T1

SEMANA	CONTENIDO	
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 2	Objetivos específicos	<p>A lo largo de este tema, estudiaremos y aprenderemos cómo implantar un sistema de gestión por competencias en una empresa. Analizaremos cómo desarrollar las competencias a favor de los objetivos corporativos y cómo la empresa puede disponer de las competencias más buscadas.</p> <p>Además, determinaremos cómo influye la gestión por competencias en los procesos de gestión de RR. HH. en las etapas y áreas de contratación, planificación de la carrera, planificación de la sucesión, formación y rendimiento.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje que se proponen son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Comprender la importancia de las competencias personales en el marco laboral. · Reconocer los objetivos y las ventajas de concebir un modelo de gestión por competencias en una empresa. · Reconocer el valor de las competencias para el desarrollo de estrategias de gestión de recursos humanos.
	Temas	<p>Tema 2. Gestión de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Marco de gestión por competencias · Tipos de competencias · Identificación y valoración de las competencias. Diccionario de competencias · Perfiles laborales · Cómo implementar un sistema de gestión por competencias en una empresa · Identificar empleados clave · Desarrollo de competencias · Referencias bibliográficas
	Actividades	Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria

SEMANA	CONTENIDO	
		<p>en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 2 · Inicio foro actividad 1 · Planteamiento Actividad 1 · Contenido T2
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 3	Objetivos específicos	<p>Si fueras el propietario de una empresa, ¿querrías evaluar el rendimiento de tus empleados? Si la respuesta es sí, deberías preguntarte el motivo de la evaluación, qué se evaluaría, cómo y cuándo se llevaría a cabo la evaluación, así como los pros y los contras de llevarla a cabo. Estas son las preguntas que responderemos a lo largo de este tema, cuyos objetivos de aprendizaje, además de los mencionados anteriormente, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ser capaz de emprender un proceso adecuado de evaluación del rendimiento de los empleados. · Ser capaz de tomar decisiones objetivas basadas en datos. · Comprender los pros y los contras de la aplicación de este proceso. · Ser capaz de ponerse en el lugar de los responsables de recursos humanos. · Ser capaz de establecer objetivos y formas de cumplirlos de forma clara.
	Temas	<p>Tema 3. Gestión del rendimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Objetivos principales de la gestión del rendimiento · Gestión por objetivos: fijación de metas y seguimiento · Gestión del rendimiento · Gestión del rendimiento: un mecanismo para implementar la gestión por competencias · Evaluación del rendimiento · Cómo dar <i>feedback</i> sobre el rendimiento laboral

SEMANA	CONTENIDO	
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 3 · Contenido T3
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 4	Objetivos específicos	<p>La evaluación de desempeño es un elemento clave en cualquier organización. El sistema de entrevistas de evaluación del desempeño permite a las empresas valorar la adaptación de los empleados a sus puestos y, en última instancia, a la propia empresa.</p> <p>En otras palabras, las entrevistas de evaluación constituyen un medio de comunicación entre los supervisores y el personal, y la retroalimentación resultante permite a los evaluadores conocer las motivaciones de los trabajadores y los incentivos a dar a cada uno de ellos. Además, para los empleados es una fuente de información, gracias a la cual saben qué se espera de ellos y qué pueden esperar de la empresa.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de este tema son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprender a realizar una entrevista de evaluación de forma práctica. · Entender los distintos tipos de entrevistas que se pueden llevar a cabo y cómo usarlas de acuerdo con la situación en cuestión. · Aprender a ofrecer un <i>feedback</i> adecuado a la persona evaluada durante la entrevista sin crearle falsas expectativas.
	Temas	<p>Tema 4. Entrevista de evaluación de desempeño y motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Desglose de conceptos y objetivos: entrevistas de evaluación

SEMANA	CONTENIDO	
		<ul style="list-style-type: none"> · Tipos de entrevistas · Diseño de la entrevista de evaluación del desempeño · Barreras de comunicación · Retroalimentación durante la entrevista · Cómo mejorar el rendimiento. Comprender la motivación · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 4 · Foro temático 1
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 5	Objetivos específicos	<p>¿A qué cambios se van a enfrentar las empresas en los próximos años? ¿Cómo se van a cubrir los puestos de los jubilados? ¿Cómo va a cubrir y cómo se va a adaptar la empresa a los nuevos empleos que demandará el mercado en el futuro? En esta unidad se dará respuesta a todas estas preguntas, puesto que uno de los principales retos a los que se enfrenta un departamento de gestión del talento es la planificación de los recursos humanos, dentro y fuera de la empresa. Así pues, la organización se enfrenta a proyecciones de futuro, para las que normalmente se utilizan tres previsiones distintas: una para las necesidades de personal, otra para el suministro de candidatos a seleccionar y otra para el suministro de candidatos desde dentro de la organización.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de este tema son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprender a identificar, desarrollar y potenciar el talento dentro de la organización. · Aprender a gestionar las carreras de los empleados. · Aprender a retener la lealtad y el talento de los empleados en la organización. · Conocer la importancia del compromiso y la lealtad de los empleados para con la organización.

SEMANA	CONTENIDO	
	Temas	<p>Tema 5. Gestión de carreras y planificación de sucesiones</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Desarrollo de empleado · Formación y desarrollo: diferencias · Gestión de carreras · Planificación de desarrollo · Planificación de sucesiones · Compromiso · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 5 · Contenido T4 + T5
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 6	Objetivos específicos	<p>A lo largo de este tema desarrollaremos temas concretos como: qué es una estructura organizativa, por qué se crean las organizaciones, cuáles son sus objetivos o qué tipos de organizaciones existen.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje propuestos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Reconocer los diferentes tipos de organizaciones empresariales. · Aprender a diseñar un proyecto acorde con la estructura organizativa de la empresa. · Comprender el impacto de la implementación de proyectos en las organizaciones. · Diseñar una estructura organizativa. · Aprender a elaborar un organigrama y a identificar sus distintos tipos.
	Temas	Tema 6. Estudios organizacionales

SEMANA	CONTENIDO	
		<ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Tipos de empresas · Momento organizacional: voluntad organizativa · Estructura de la organización: diseño y organigramas · Consideraciones sobre la estructura organizativa para la implementación de un proyecto · Futuras tendencias · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 6 · Entrega actividad 1 · Fin foro actividad 1
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 7	Objetivos específicos	<p>En este tema veremos la necesidad de implementar en las empresas una cultura basada en la gestión del conocimiento, en el famoso concepto del <i>know-how</i> (saber hacer) y en la capacidad de las personas para transformar las organizaciones.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Identificar los puntos clave de las necesidades de formación de una empresa. · Reconocer la importancia de conocer la empresa y las actividades que desarrolla antes de elaborar cualquier plan estratégico. · Apreciar la importancia de la gestión del conocimiento y cómo aplicarla con éxito en la empresa.
	Temas	Tema 7. Gestión del conocimiento en la empresa: formación y desarrollo

SEMANA	CONTENIDO	
		<ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Gestión del conocimiento · Proceso de gestión del conocimiento · Resistencia a la gestión del conocimiento · Técnicas y herramientas de gestión del conocimiento · Metodología para la implementación de la gestión del conocimiento · Modelos de gestión del conocimiento · Perfil del gestor del conocimiento
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 7 · Foro temático 2 · Resolución Actividad 1 · Contenido T6 + T7
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 8:	Objetivos específicos	<p>A la hora de gestionar el personal, hay que gestionar también los procesos hechos por y para los empleados, además del desarrollo, la mejora continua y las técnicas, todo lo cual aumenta la eficacia y la eficiencia de dichos procesos y la satisfacción de los clientes externos e internos.</p> <p>Hemos estudiado las distintas áreas de recursos humanos en las que se lleva a cabo la gestión del talento y la formación es una de ellas. La formación es esencial para desarrollar, retener y potenciar el talento dentro de las organizaciones.</p> <p>¿Cómo se puede implantar un plan de formación en una empresa? ¿Es necesario que otras áreas proporcionen apoyo o ayuda? ¿Cómo saber qué habilidades hay que impulsar o enseñar? ¿A qué empleados hay que formar? Este tema tiene como objetivo dar respuesta a estas preguntas y resaltar la</p>

SEMANA	CONTENIDO	
		<p>pertinencia de la gestión de RR. HH. en la implementación de cualquier proyecto estratégico en la empresa.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de este tema son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Conocer la función y la importancia de la gestión de RR. HH. en la implementación de los planes de formación. · Entender qué son los cuadros de mando integral de talento y desarrollo, su finalidad y cómo están diseñados. · Entender la importancia de alinear los proyectos con la estrategia corporativa. · Ser capaz de crear planes de desarrollo utilizando una matriz de 3X3.
	Temas	<p>Tema 8. Papel del Departamento de RR. HH. en la implementación de los planes de formación y de desarrollo de carrera</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Alineación del plan de formación con la estrategia corporativa · Papel y función del Departamento de RR. HH. · Cuadros de mando integral. Concepto y propósito · Planes de desarrollo basados en una matriz 3x3
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 8 · Inicio foro actividad 2 · Planteamiento Actividad 2 · Contenido T8
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 9:	Objetivos específicos	<p>En este tema abordaremos los programas de formación y su selección de acuerdo con las necesidades de la empresa, los requisitos de aquellos que están detrás de los programas y de</p>

SEMANA	CONTENIDO	
		<p>los que se encargan de la formación, y las pautas para diseñar buenos programas de formación.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de este tema son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprender cómo diseñar desde cero un plan de formación completo, desde la identificación de las necesidades formativas hasta la planificación presupuestaria. · Conocer las diferentes plantillas de formación disponibles y cómo adaptarlas a las necesidades de cada empresa. · Echar un vistazo a las técnicas de formación actuales. · Conocer los calendarios que emplean las empresas a la hora de diseñar un plan de formación, así como su finalidad y elaboración.
	Temas	<p>Tema 9. Planes de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Plan de formación: definición y objetivos · Plantillas de formación · Estilos y métodos de aprendizaje · Proveedores y formadores · Selección de participantes · Actividades de formación · Plan de formación: etapas · Gestión del tiempo: calendarios. Definición y elaboración · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 9 · Contenido T9 + T10
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 10:	Objetivos específicos	<p>La comunicación relacionada con la formación ha adquirido una gran importancia en los últimos años debido al creciente</p>

SEMANA	CONTENIDO	
		<p>y cambiante paradigma de transmisión y gestión del conocimiento en las empresas. En consecuencia, en este tema se tratarán temas como la forma de vender un plan de formación utilizando la comunicación interna y la forma de ejecutar dicho plan.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje que se proponen son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ejecutar con éxito un plan de formación en una empresa. · Comprender el proceso de comunicación interna del plan y la ejecución de cada actividad de formación.
	Temas	<p>Tema 10. Implementación de planes de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Plan de comunicación interna · Métodos de comunicación interna · <i>Marketing</i> interno: concienciación de la necesidad de formación · Definir los objetivos de cada actividad de formación · Implementación de actividades de formación · Seguimiento y evaluación · Síntesis del proceso · Evaluación de los costes y del presupuesto · La influencia de las nuevas tecnologías
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 10 · Foro temático 3
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>
Semana 11:	Objetivos específicos	<p>El tema principal de este tema es cómo llevar a cabo una evaluación eficaz del programa de formación adoptado y cómo se puede utilizar esta evaluación para tomar decisiones con el fin de lograr una mejora del rendimiento de los</p>

SEMANA	CONTENIDO	
		<p>participantes tanto a nivel personal como profesional. Este tema también incluye un análisis del proceso de evaluación en sí mismo y de sus etapas.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprender a desarrollar un sistema de evaluación del programa de formación con el que la empresa pueda medir su impacto general y el impacto en los trabajadores. · Aprender a realizar un seguimiento adecuado del programa de formación. · Comprender cada una de las etapas que componen el proceso de evaluación interna. · Aprender a alinear los objetivos de la evaluación con los de la empresa.
	Temas	<p>Tema 11. Evaluación del programa de formación</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Evaluación: definición, alcance y finalidad · Limitar el alcance de la evaluación: ¿qué se va a evaluar? · Encargados de realizar la evaluación · Etapas de evaluación · Herramientas de evaluación · Modelos utilizados para evaluar los programas de formación · Informes de evaluación · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 11 · Contenido T11 + T12
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>

SEMANA	CONTENIDO	
Semana 12:	Objetivos específicos	<p>La auditoría de formación y desarrollo es la última etapa de la que debe ocuparse el Departamento de Gestión de RR. HH. una vez realizados los programas de formación. Mediante esta auditoría, el Departamento de RR. HH. pretende hacer un balance de todos los sistemas de tramitación, gestión, planificación, impartición y metodología utilizados durante la realización de un determinado programa de formación en la empresa.</p> <p>Los objetivos de aprendizaje de este tema son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Aprender a realizar una auditoría de formación y desarrollo. · Aprender a redactar informes de auditoría, así como sus tipos. · Conocer los diferentes tipos de modelos de auditoría disponibles y cuándo utilizarlos. · Aprender a analizar los resultados de la auditoría.
	Temas	<p>Tema 12. Auditoría de formación y desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> · Cómo estudiar este tema · Auditoría: concepto, características, objetivos y tipos · Auditoría de los programas de formación: indicadores y técnicas · Auditoría de formación y desarrollo. Modelos y enfoques · Etapas de la auditoría · Informe de auditoría y consejos para su elaboración · Referencias bibliográficas
	Actividades	<p>Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Test tema 12 · Entrega actividad 2 · Fin foro actividad 2
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p>

SEMANA	CONTENIDO	
		Fuera de clase: 6 horas
Semana 13:	Objetivos específicos	
	Temas	
	Actividades	Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son: <ul style="list-style-type: none"> · Resolución Actividad 2 · Repaso
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura. Fuera de clase: 6 horas
Semana 14:	Objetivos específicos	Semana de repaso
	Temas	Semana de repaso
	Actividades	Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son: <ul style="list-style-type: none"> · Repaso contenido y/o resolución de ejercicios
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura. Fuera de clase: 6 horas
Semana 15:	Objetivos específicos	Examen pregunta abierta
	Temas	Examen pregunta abierta
	Actividades	Lectura, estudio, y comprensión de los materiales de la asignatura, incluyendo webinars y la participación obligatoria en los foros, interacción con el profesor y los demás estudiantes. Las actividades interactivas de esta unidad son: <ul style="list-style-type: none"> · Examen final (respuesta abierta)

SEMANA	CONTENIDO	
	Lectura adicional y actividades fuera del horario de clase	<p>El profesor puede asignar actividades fuera del aula que figurarán en la calificación final del estudiante (p. ej. Proyectos, casos prácticos, presentaciones, etc.). Estas actividades se comunicarán y se especificarán al estudiante a lo largo de la asignatura.</p> <p>Fuera de clase: 6 horas</p>

Metodología

A la hora de desarrollar estrategias metodológicas, es conveniente comentarlas entre profesores y estudiantes en un entorno abierto y de apoyo para asegurarse de que los estudiantes tomen la responsabilidad por su implementación y por lograr los objetivos de la asignatura.

Las siguientes estrategias pueden utilizarse en esta asignatura:

- ▶ Un repaso de las preguntas al final de cada capítulo.
- ▶ Comprobación de comprensión de lectura.
- ▶ Análisis de lecturas asignadas.
- ▶ Discusiones en grupo.
- ▶ Discusiones individuales y en grupo.
- ▶ Preparación de reportes.
- ▶ Creación de un plan de enseñanza.
- ▶ Llevar a cabo una microclase.

Materiales recomendados

- ▶ Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360º*. Ed. Granica.
- ▶ Bergenhenegouwen, G. J., Horn, H. y Mooijman, E. (1996). Competence Development: A Challenge for HRM Professionals: Core Competences of Organizations as Guidelines for the Development of Employees. *Journal of European Industrial Training*, 20(9), 29-35.
- ▶ Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- ▶ Brändle, G. y Olaz, A. (2013). Diseño de una entrevista de evaluación del desempeño por competencias desde una perspectiva microsociológica. *Aposta digital, revista de ciencias sociales*, 58, 1-28.
- ▶ Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw Hill.
- ▶ Curbelo, M., Pérez, Y. y Montero, E. (2016). Modelo matemático para explicar la intención de permanencia del personal académico de la Universidad de Cienfuegos. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 7-19.
- ▶ Dolan, S. Cabrera, V., Jackson, S. E. y Schuller, R. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Ed. McGraw-Hill.
- ▶ Donald, W. E., Baruch, Y. y Ashleigh, M. J. (2020, marzo). Striving for Sustainable Graduate Careers: Conceptualization Via Career Ecosystems and the New Psychological Contract. *Career Development International*, 25(2), 90-110. https://www.researchgate.net/publication/337898790_Striving_for_sustainable_graduate_careers_Conceptualization_via_career_ecosystems_and_the_new_psychological_contract
- ▶ Dries, N. (2013). Career Stages and Anchors. En E. Kessler (Ed.), *Encyclopedia of Management Theory* (pp. 105-108). Sage Publications.
- ▶ Dumont, H., Instance, D. y Benavides, F. (2010). *The Nature of Learning*. Organisation for Economic Cooperation and Development (OCED). <https://www.oecd.org/edu/ceri/50300814.pdf>
- ▶ Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-92.

- ▶ Fernández-Salineró, C. (1999). El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación*, 10(1), 181-242.
- ▶ García, G. e Ibarra, L. A. (S. f.). *Compromiso organizacional. Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guajanao*. http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- ▶ Jericó, P. (2008). *Compromiso en la empresa, ¿misión imposible? La nueva gestión del talento*. Ed. Prentice Hall.
- ▶ Lévy-Leboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*. Ediciones Gestión 2000.
- ▶ Mintzberg, H. (1988). *La estructura de las organizaciones*. Grupo Planeta.
- ▶ Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Ed. Díaz Santos.
- ▶ Ramos, T. (2014). *Universidades corporativas. Diez casos de éxito. Asepeyo, BBVA, Banco Santander, Ferrovial, Gas Natural Fenosa, Iberia, Orange, Prosegur, Repson, Telefónica*. Ed. UOC.
- ▶ Ruiz-Bueno, C. (2001). *La evaluación de programas de formación de formadores* (Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona). TDX. <http://www.tdx.cat/handle/10803/5003>
- ▶ Sánchez, J. (2000). Auditoría de la formación. *Contabilidad y Auditoría*, 6(12).
- ▶ Sheldon, O. (1966). *The Philosophy of Management*. Pitman Publishing Corp.

Crterios y métodos de evaluación de estudiantes

Letra	Valor numérico	GPA
A	97 – 100%	4,0
A-	90 - 96%	3,7
B+	87 – 89%	3,3
B	80 – 86%	3,0
B-	78 – 79%	2,7
C+	75 – 77%	2,3
C	70 – 74%	2,0
C-	67 – 69%	1,7
D+	63 – 66%	1,3
D	57 – 62%	1,0
F	< 57%	0,0
I	-	Incomplete*
TR	-	Transfer Credit**
W	-	Withdrawal**
WP	-	Withdraw Passing**
WF	0	Withdraw Failing

* Nota no se calcula como parte del CGPA del estudiante, pero las horas de crédito se incluyen en el total de créditos intentados.

** Nota no se calcula como parte del CGPA del estudiante, y las horas de crédito no se incluyen en el total de créditos intentados.

CALIFICACIONES APROBATORIAS

Para programas de ASSOCIATE Y BACHELOR'S, la nota aprobatoria es de C (2,0) o más.

Para programas de MÁSTER, la nota aprobatoria es de B (3,0) o más.

Distribución de calificaciones

Evaluación de la asignatura	Peso
Foros	15%
Evaluación de actividades interactivas (a través de los foros)	35%
Examen de cada tema	20%
Examen Final (respuesta abierta)	30%
Total	100%

Última revisión del syllabus: MAYO 2022