

GUIA DOCENTE
Máster Universitario en Recursos Humanos

ASIGNATURA

Nombre: Formación

Tipo de asignatura: obligatoria

Créditos: 3 ECTS

Idioma de docencia: castellano

Coordinador de la asignatura: Mercè Martín - Mariano de las Heras

Profesor de la asignatura: Alfonso Bustos, Marcos Hernando

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

Descripción

El acelerado contexto de transformación organizaciones supone un cambio de paradigma en lo que respecta a las nociones de e-learning y formación virtual.

La sesión sobre “Gestión del Conocimiento” pretende ser una primera aproximación a los conceptos relacionados con la GdC, uno de los términos más importantes que se manejan actualmente en las organizaciones, al mismo tiempo que transmitir la necesidad de clarificar algunos otros, muy relacionados, como pueden ser aprendizaje organizacional, Capital Intelectual, Capital Estructural, Capital Relacional, activos intangibles.

Elaborar un Plan de Formación alineado con la Estrategia de la empresa.

Comprender el valor que aporta la formación en la obtención de los resultados y en el desarrollo de las capacidades organizativas. Reflexionar sobre la formación en la empresa hoy en día.

Contenidos

- Del e-learning a las EXP Employee Experience Plataforms (ecosistemas digitales de aprendizaje y desarrollo en las organizaciones)
- La personalización de los entornos de aprendizaje y desarrollo: la persona en el centro del proceso
- Tendencias y el futuro de los entornos digitales para la formación y el desarrollo

CASO PRÁCTICO

- Auditoría: Detección de necesidades formativas en la empresa.
- Objetivos Generales.
- Objetivos (conductas) Específicos.
- Contenidos.
- Colectivo.
- Profesorado: Especificidades.
- Metodología

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

- Temporalización y Micro diseño de las Sesiones.
- Proxémica
- Presupuesto
- Evaluación
- Formulación de índices de impacto.
- Feedback cruzado por equipos de los planes de formación elaborados durante la sesión
- El plan de formación
- identificación de necesidades formativas
- Ejecución del plan de formación
- Sistemas de evaluación

Objetivos

El seminario tiene como objetivo general introducir a los participantes en el marco más actual de los procesos de formación y desarrollo soportados por tecnología.

Por ello, a lo largo de este seminario partida la realidad actual del uso de LMS y modelos de generalizados, se presentarán aspectos relativos a la noción de elearning 2.0, a las Employee Ex concreto los ecosistemas digitales de aprendizaje y desarrollo, a las potencialidades de la personalización y a los retos que supondrá en el futuro el aprovechamiento de lo desarrollo de las personas upskilling en las organizaciones.

Igualmente, se utilizarán nociones conceptuales como “learner experience”, “employee experience elementos articuladores de aprendizaje en el contexto del trabajo.

General:

- Diseñar y elaborar un Plan de Formación.

Específicos:

- Identificar las principales fases.
 - Interpretar los datos aportados.
 - Construir el proceso formativo.
-
- Comprender la relación entre la formación y la cultura de la empresa
 - Aprender el modelo 70 20 10
 - El impacto del COVID-19 en la formación en las empresas
 - Reflexionar sobre lo que implica pasar de la formación al aprendizaje y del curso al recurso formativo
 - La responsabilidad personal en el aprendizaje.
 - Aprender qué es y cómo se hace un plan de formación adaptado a la realidad de hoy
 - Saber detectar las necesidades de formación de una empresa y conectarlas con el árbol de valor de la estrategia corporativa.
 - Identificar los elementos clave para la buena ejecución de las acciones formativas.
 - Incorporar la medición del valor aportado como un factor clave.

Metodología docente

Partiendo de las lecturas previas y casos facilitados para cada sesión, los ponentes desarrollan una base conceptual y, mediante el método del caso, trasladan sus reflexiones y experiencias de

La información recogida en este documento es a título informativo y puede sufrir modificaciones en las adaptaciones de cada curso académico. La Guía definitiva estará a disposición de los estudiantes matriculados en el entorno virtual antes del inicio de cada asignatura.

gestión como fuente de conocimiento para los alumnos.

Objetivos reales y prácticos: Los contenidos los imparten expertos profesionales del sector de los RR HH, que garantizan una aproximación fiel a la realidad laboral del momento.

Estudio de casos: Adquirir el conocimiento de manera práctica, estudiando, analizando y debatiendo casos prácticos de empresas reales.

Técnicas de aprendizaje: Aprendizaje mediante técnicas de aprendizaje como el contraste de ideas, las simulaciones, los juegos de rol, presentaciones de trabajo, etc.

Acompañamiento personalizado: Asignación de un mentor de acuerdo con las características del proyecto. El mentor actuará como guía y desafiará tu pensamiento y tus ideas. También ayudará a identificar docentes, proyectos, empresas y actividades de referencia en los RR HH con los que poder contrastar y enriquecer tu proyecto.

Evaluación (sistema de evaluación, sistema de cualificación...)

Habrà evaluación continuada mediante la realización de cuestionarios, al finalizar las materias, que permiten comprobar el progreso de aprendizaje.

Al tratarse de un programa presencial es obligatoria la asistencia mínima del 80% del tiempo lectivo total establecido.

PROFESORADO

Alfonso Bustos

Head of Learning & Development en RICOH España y Portugal.

Marcos Hernando Ponce

Máster en Mediación Profesional y Máster en Dirección de Recursos Humanos en las Organizaciones por la Universidad Pompeu Fabra.

Director adjunto de Recursos Humanos del Consorcio Mar Parc de Salut (Barcelona).

BIBLIOGRAFIA (obligatoria/ recomendada)

- Bersin, J., Flynn, J., Mazor, A. & Melian, V. (2017). The employee experience: Culture, engagement, and beyond. DeloitteInsights. Consultado 2017.
https://dupress.deloitte.com/dup_trends/2017/improving_engagement.html
- El País, (2017). Infografía. ¿Qué valoran los candidatos a una empresa? Comparativa en el mundo y en España. El País, 05 de octubre de 2017. Consultado el 05 de 2017.
https://elpais.com/elpais/2017/10/05/media/1507220131_325505.html
- Engelbert, C, & Hagel, J. (2017). Radically open: Tom Friedman on jobs, learning, and the future of work. Deloitte Review, issue 21.
https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte_friedman-interview_work.html?id=us:2sm:3tw:4dup3932:5eng:6DUPress:20170810:dr21:deloitte_talent&linkId=40466278
- PricewaterhouseCoopers. Hacia una economía del conocimiento, 2001. ESIC Editorial
- Tony Buzan, Tony Dottino, Richard Israel. La inteligencia del líder, 1999. Ediciones Deusto

- David B. Peterson, Mary Dee Hicks. Development First, 1995. Personnel Decisions International
- Amat, O. (1995). Aprender a enseñar. Barcelona: Ediciones 2000.
- Barbier, J-M. (1993). La evaluación en los procesos de formación. Barcelona: Paidós.
- Boada, J. (1999). Psicología del (Treball + Organitzacions + Recursos Humans). Barcelona: PPU.
- Boada, J. (director). (2001). Capital Humano: 52 Casos Prácticos. Manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales. Barcelona: Granica.
- Boada, J. y otros. (2001) Cultura Organizacional y Formación Continua: incidencia en la Prevención de Riesgos Laborales. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17, 91-108.
- Buckley, R. y Caple, J. (1991). La Formación. Teoría y Práctica. Madrid: Díaz de Santos.
- Del Pozo, P. (1993). Formación de formadores. Madrid: Eudema.
- •e Boterf, G., Barzucchetti, S. y Vincent, F. (1993). Cómo gestionar la calidad de la formación. Barcelona: Gestión 2000.
- Solé, F. y Mirabet, M. (1997). Guía para la formación en la empresa. Madrid: Civitas.
- Consejo económico y social de España Informe del futuro del trabajo 2018
<http://www.ces.es/documents/10180/5461461/Inf0318.pdf>
- Jordi Adell PLE 2014 <https://www.youtube.com/watch?v=xKUjBD6Ckmg>
- Psicotec Informe de tendencias en gestión de personas 2016 2016.
[http://www.psicotec.es/archivos/documentos/PSICOTEC_Informe_tendencias_gestion pers na_2016.pdf](http://www.psicotec.es/archivos/documentos/PSICOTEC_Informe_tendencias_gestion_pers na_2016.pdf)
- Pilar Pineda Pedagogía Laboral 2002 Ariel
- Pilar Pineda La formació a l'empresa 1994 Ediciones CEAC