

Máster en Recursos Humanos



Formación

Profesor: D. Santiago Bazarra Rodríguez

2021/2022

- **Materia:** Formación
- **Créditos ECTS:** 1 créditos ECTS.
- **Trimestre:** 2º
- **Profesor:** D. Santiago Bazarra Rodríguez
- **Idioma:** Español
- **Tipo de asignatura:** Obligatoria
- **Curso académico:** 2021-2022
- **Horario de tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Detección de necesidades de formación y selección del programa más adecuado para la compañía teniendo en cuenta las ayudas públicas y los ratios de control de la acción formativa. A través de las diferentes metodologías.

Estudio del área de formación, ubicación y función dentro de la compañía. Conocimiento de las actividades englobadas dentro esta área y desarrollo de las mismas. Métodos formativos y diseño y puesta en práctica de cada uno de ellos.

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias genéricas:

CG1.- Adquirir conocimientos actualizados sobre las distintas áreas que abarca un departamento de recursos humanos o una asesoría en dicha materia.

CG2.- Entender la información relevante, su contexto y cómo aplicarla a situaciones complejas, teniendo en cuenta cómo afecta a la empresa.

CG3.- Dominar las técnicas que le permitan obtener y analizar información, evaluar su relevancia y validez, sintetizarla y adaptarla al contexto.

CG4.- Saber enfrentarse a situaciones complejas de forma creativa, con juicio crítico. Aún con información incompleta, asumir riesgos, tomar decisiones y comunicarlas a cualquier tipo de audiencia.

CG5.- Saber comunicarse correctamente tanto oralmente como por escrito, utilizando –cuando sea preciso- la tecnología más actual.

CG6.- Actuar de forma autónoma en la planificación e implementación de proyectos y encargos.

CG7.- Desempeñar diferentes roles dentro de un equipo de asesores o dentro de un departamento de recursos humanos de una empresa.

CG8.- Reconocer las necesidades del cliente o de la empresa y habilidad para gestionarlas.

CG9.- Actuar de forma autónoma en un marco de libertad responsable.

CG10.- Aportar valor mediante su creatividad y participación.

Competencias específicas:

CE17. Aplicar las mejores prácticas de RR. HH.

CE18. Analizar las relaciones existentes entre los trabajadores de la compañía, detección de líderes formales e informales y gestión de los mismos.

CE21. Comprender la empresa como una organización, entendiendo al individuo, los determinantes de su conducta y su nivel de desempeño.

CE22. Analizar las relaciones de grupo en una organización, y sus implicaciones.

CE25. Detectar las necesidades de formación de cada empresa a través de las herramientas más adecuadas.

CE26. Implantar el programa formativo más adecuado a cada compañía.

CE27. Conocer las subvenciones a la formación que permitan implantar los programas formativos más eficientes.

CE32. Elaborar un sistema eficiente de gestión del conocimiento.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Clases de Teoría: Lección magistral y seminarios.

Actividades Prácticas: Aplicación del método del caso, lectura de notas técnicas, talleres específicos y exposición y discusión de temas concretos.

Trabajo personal: Trabajos individuales o en grupo con o sin defensa ante el profesor.

Asignatura 2.4. Formación (1 ECTS)		
	Horas	Presencialidad
Clases de Teoría	10,30	60%
Actividades Prácticas	8,82	80%
Trabajo personal	5,88	100%
Total	25	



5. SISTEMA DE EVALUACIÓN y CALIFICACION

Sistema de evaluación

Convocatoria Ordinaria:

- | | |
|--|-----|
| 1. Participación, prácticas, proyectos o trabajo de asignatura | 25% |
| 2. Exámenes parciales. (Opcional) | 25% |
| 3. Prueba objetiva final. (trabajo o examen) al menos, | 50% |

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70%. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30%.

Sistema de calificación

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente),

colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y coherentemente grupos de conceptos.
2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.
2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.
3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializada.

6. BIBLIOGRAFÍA

- BUENO, Eduardo. (1998): "El Capital Intangible como Clave Estratégica en la Competencia Actual", Boletín de Estudios Económicos, nº 164, pp. 207-229.
- Cyert, Richard; James March (1963). A Behavioral Theory of the Firm (en inglés). Prentice-Hall.

- David A. Garvin, Building a Learning Organization, Harvard Business Review, July- august,1993, pp 78-91.
- DAVENPORT, T & PRUSAK, L (1998) “Working knowledge: how organizations manage what they know”. Harvard Business School Press.
- DRUCKER, P.F. (1994): “The age of Social Transformation”, The Atlantic Monthly, noviembre, pp. 53-80. (1988): “La sociedad postcapitalista”. Ed. Apostrofe
- Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick. Evaluación de acciones formativas. Los cuatro niveles, (Gestión 2000)
- Gasalla Dapena, Jose María. Marketing De La Formación De Directivos. El Nuevo Directivo en la Cultura del Aprendizaje. EDICIONES PIRÁMIDE (2003)
- Goleman, David. What makes a leader? Harvard Business Review, November-December, 1998.
- Heifetz, Ronald. Liderazgo sin respuestas fáciles. A. Paidós, 1997.
- Heifetz, Ronald El Modelo del liderazgo para el siglo XXI. Sporerer, Sergio Parte II. Revista Desafío, 1998.
- Horton, William. Alexandria. Evaluating E-learning., VA: American Society for Training and Development (ASTD 2001)
- LANCE DUBLIN y CROSS JAY. (2002). Implementing e-learning. ASTD
- López Viñegla, Alfonso, Gestión estratégica y medición. El Cuadro de mando como complemento del Balanced scorecard, AECA 2004
- LOMBARDO, MICHAEL; FICHINGER, ROBERT (2004): “For your improvement, A development and coaching Guide”, Lominger Ltd.
- Meister, J. C. (1998). Corporate Universities. NY: McGraw-Hill,

- REVILLA Gutiérrez, Elena. “De la Organización que aprende hacia la gestión del conocimiento”. Departamento de Economía y Administración de Empresas, Valladolid.
- SENGE, Peter. 1992: La quinta disciplina. Ediciones Granica, Barcelona. (1990)
- Stolovitch, H.D. & Keeps, E.J. (2006). Telling Ain’t Training. American Society for training & Development, Alexandria, VA.

7. BREVE CURRICULUM DEL PROFESOR

D. Santiago Bazarra Rodríguez: Doctor en Economía y Empresa por la Universidad Pontificia de Comillas, Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, y en Sociología por la Universidad Pontificia de Salamanca. Es Máster en Asesoría de Empresas por el Instituto de Empresa. Tras unos primeros años en el ámbito académico, se incorporó al mundo de la consultoría en 1992, habiendo trabajado en firmas como Deloitte, Arthur Andersen o Garrigues, de la que ha sido Director General de su división de Human Capital Services entre 2003 y 2011. En la actualidad es consultor, profesor e investigador en gestión de personas y procesos de cambio organizativo. Es autor de diversas publicaciones y estudios sobre estrategia de recursos humanos, responsabilidad social, liderazgo y motivación laboral.

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios
Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 828108 Alcobendas,
Madrid.

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

Asignatura: Formación

Trimestre: 2º Créditos ECTS: 1

- Importancia de la formación y el desarrollo en la empresa
- Funciones del departamento de formación y desarrollo
- Elementos diferenciadores y pilares de la formación
- Plan de formación y desarrollo
- Detección de necesidades. Elaboración de un plan
- Impartición. Ayudas públicas a la formación y ratios de formación
- Elaboración y seguimiento de indicadores
- Web 2.0 y aprendizaje informal