

# Guía Docente

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Grado en Psicología		
Rama de Conocimiento:	Ciencias de la Salud		
Facultad/Escuela:	Educación y Psicología		
Asignatura:	La Formación Permanente en la Empresa		
Tipo:	Optativa	Créditos ECTS:	6
Curso:	3	Código:	7753
Periodo docente:	Sexto semestre		
Materia:	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones		
Módulo:	Profundización		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	150		

Equipo Docente	Correo Electrónico
Noemy Martín Sanz	n.martin.prof@ufv.es

## DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

"La Formación Integral en la Empresa" es una asignatura de carácter optativo que se imparte durante el segundo semestre en Tercero de Grado de Psicología. Se enmarca dentro de la materia "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" y consta de 6 créditos ECTS (que implican, aproximadamente, 150 horas de dedicación por parte del alumno. La Formación Integral en la Empresa se ocupa del diseño, de la gestión y la planificación estratégica de la formación y la creación de procesos de desarrollo de personal.

La Formación es una de las herramientas que permite garantizar el desarrollo profesional y personal de los

miembros de la organización. Debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización y evoluciona acorde a las necesidades del contexto, de la organización y de las personas.  
Una formación integral y de calidad permitirá posicionar a la empresa en puestos competitivos, generando valor no sólo hacia el exterior sino hacia la propia dinámica interna.

## OBJETIVO

La Formación es una de las herramientas que permiten garantizar el desarrollo de los profesionales que desempeñan una labor en la empresa. Debe estar alineada con la misión y los objetivos estratégicos, pero sobre todo es conveniente que evolucione acorde a las necesidades de despliegue del talento de las personas y equipos de profesionales que configuran la organización. Una formación continua e integral de calidad propiciará la mejora del clima y de las propias dinámicas de interrelación e interdependencia que se producen en una organización, de esta manera contribuirá también a la generación de valor y al bien común.

Los fines específicos de la asignatura son:

Conocer el sentido de la formación en las organizaciones

Detectar necesidades de formación.

Crear un plan estratégico de formación.

Implantar y gestionar acciones de formación específicas.

Evaluar los resultados de la formación

Diseñar un plan de seguimiento del impacto que la formación tiene en las organizaciones.

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

Conocimiento adquiridos en asignaturas cursadas con anterioridad:

- Habilidades y Competencias de la persona (1º)
- Psicología de la motivación (1º)
- Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (2º)
- Psicología de la relación humana (3º)
- Psicología del aprendizaje (3º)
- Psicología de las diferencias humanas (3º)
- Evaluación de las necesidades de la empresa (3º)

Esta asignatura tiene además relación con otras asignaturas:

- Deontología profesional (4º)
- Evaluación de programas e intervenciones en diferentes contextos (4º)
- Selección de personal (4º)

## CONTENIDOS

BLOQUE 0: INTRODUCCIÓN: Del Aprendizaje a la Formación.

- \* La Formación con Sentido
- \* ¿Qué es y qué no es formación?
- \* El rol de la formación en las organizaciones

#### BLOQUE 1. El rol de la Formación en nuestros días

- \* Hacia dónde va el mundo: análisis del contexto.
- \* Reflexiones y preguntas de la formación online
- \* LMS
- \* Metodologías y Aplicación

#### BLOQUE 2. En busca del GAP: análisis e identificación de necesidades.

- \* Detección de necesidades
- \* Selección de prioridades
- \* Elaboración del plan

#### BLOQUE 3: Cubrir la necesidad: Diseño de acciones formativas

- \* Sentido, propósito y objetivos
- \* Metodologías, técnicas y herramientas
- \* Recursos y organización
- \* Evaluación de la Formación

#### SEMINARIO: El Formador

- \* Gestionar la incertidumbre
- \* Puesta en valor
- \* Habilidades del formador

## ACTIVIDADES FORMATIVAS

La metodología que se utilizará ha sido seleccionada para que el alumno logre los objetivos planteados. Durante el desarrollo de la asignatura se utilizarán las siguientes metodologías:

- Exposición Magistral para la explicación de los contenidos teóricos.
- Lecturas para profundizar en los contenidos de la asignatura.
- Elaboración de un proyecto final de la asignatura.
- Tutorías en grupo para acompañar el proceso del trabajo final de la asignatura.
- Tutorías individuales para resolver cuestiones teórico y prácticas.
- Discusiones para fomentar el pensamiento crítico.
- Presentaciones en Grupo del trabajo final de la asignatura.
- Estudio de casos para cada una de las prácticas que se realizarán al finalizar cada tema.

Las actividades formativas, así como la distribución de los tiempos de trabajo, pueden verse modificadas y adaptadas en función de los distintos escenarios establecidos siguiendo las indicaciones de las autoridades sanitarias.

## DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
60 horas	90 horas
Aprendizaje por proyectos Estudio de Casos Tutorías en Grupo Tutorías Individuales Discusiones Presentaciones en Grupo	Lecturas Elaboración Informe Individual

## COMPETENCIAS

### Competencias básicas

Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio

Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética

Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado

Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

### **Competencias generales**

Conocer los distintos campos de aplicación de la Psicología y tener los conocimientos necesarios para incidir y promover la calidad de vida y el compromiso social en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínica y salud, trabajo y organizaciones y social-comunitario.

Sistematizar y saber poner en forma práctica las destrezas y los conocimientos teóricos adquiridos.

Conocer las bases generales de la Psicología del trabajo y las organizaciones.

### **Competencias transversales**

Capacidad de buscar y seleccionar información de manera crítica y eficaz

Desarrollo de sus propias habilidades sociales.

Compromiso ético y de mejora social.

Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.

Comprometerse con la calidad de su actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios.

Manejar correctamente las herramientas del trabajo universitario: comentario de texto, análisis, síntesis y elaboración de un trabajo de investigación.

Identificar el vocabulario técnico relacionado con las distintas disciplinas.

Capacidad de asumir responsabilidades y de tomar decisiones.

Capacidad de organización y planificación.

Capacidad para trabajar en equipo, tanto disciplinar como interdisciplinar.

### **Competencias específicas**

Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal. Identificando los problemas y necesidades que presentan.

Saber identificar problemas y necesidades organizaciones e interorganizacionales.

Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando

las metas con los destinatarios y afectados.

Saber elegir y utilizar las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos bien sean estos individuales, grupales u organizacionales.

Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos, a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.

Saber planificar la evaluación de los programas y de las intervenciones. Definir indicadores, técnicas de evaluación y análisis de resultados.

Saber elaborar informes orales y escritos así como proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa.

Conocer el sistema público de salud, de educación, los servicios sociales, las agencias de empleo, formación, etc. en los que se insertan psicólogos en sus actividades.

Conocer las alternativas privadas y de Entidades sin ánimo de lucro en los que desarrollan su labor Psicólogos. Centros privados, consultoras, empresas, centros privados de enseñanza, etc. Sus características y diferencias respecto al sector público.

Conocer las necesidades de formación permanente en la empresa. La búsqueda de la excelencia profesional. Acercamiento al coaching, cursos de comunicación, liderazgo y otras herramientas de formación de personal.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Identifica las bases del trabajo del psicólogo en la empresa y las organizaciones. Sus objetivos, tareas, métodos.

Define las necesidades empresariales y como afectan, en concreto, al área del desarrollo de personas.

Expresa la necesidad de formación permanente de las personas en la empresa para encontrar el verdadero sentido del trabajo. "Workmeaning"

Justifica cómo la formación y el aprendizaje revierte en una mejor empresa.

Identifica necesidades de formación en una organización

Selecciona prioridades en función de la estrategia empresarial y el potencial y expectativas de las personas.

Diseña acciones formativas para el desarrollo personal y profesional en la organización.

Elabora un programa de formación.

Aplica distintos métodos y técnicas en el desarrollo y evaluación de la formación.

Evalúa resultados de aprendizaje y de transferencia.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

### REQUISITOS MÍNIMOS PARA APROBAR LA ASIGNATURA

1. Es imprescindible obtener, al menos, un 5 en la prueba escrita, el trabajo en grupo y en las actividades formativas, para poder hacer la media entre las notas obtenidas.

2. Todas las actividades formativas tienen que estar aprobadas para poder hacer media con el resto de apartados.
3. El trabajo grupal y las actividades se entregarán a través del espacio virtual de la asignatura en la fecha propuesta. Las entregas entregadas con retraso se penalizarán con tres puntos menos.

#### SISTEMA ORDINARIO DE EVALUACIÓN:

- Prueba escrita: 45%. Presentación del Plan Individual de Formación.
- Trabajo grupal: 30%. A lo largo de la asignatura se realizarán dos trabajos en grupo, uno correspondiente al bloque 1 (15%) y otro correspondiente al bloque 3 (15%).
- Valoración de participación en actividades formativas simuladas: 20%. Este porcentaje de la evaluación se corresponde a la realización de la actividad individual del Bloque 2. El 20% se distribuye en un 15% de la valoración de la actividad y un 5% de la realización de la tutoría de seguimiento.
- Participación y tutorías: 5%. Este porcentaje corresponde al grado de participación del alumno en la asignatura, en el aula, en tutorías y en el espacio virtual.

#### SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA ALUMOS QUE SE MATRICULEN POR SEGUNDA VEZ O SUCESIVAS VECES

A los alumnos que se matriculen en la asignatura por segunda o sucesivas veces ("repetidores") tendrán automáticamente situación de dispensa de asistencia sin necesidad de solicitarlo, siempre y cuando hayan asistido a las clases de la asignatura en anteriores cursos.

#### SISTEMA ALTERNATIVO DE EVALUACIÓN PARA ALUMOS CON DISPENSA DE ASISTENCIA:

Se podrá obtener dispensa académica de asistencia en los siguientes casos:

1. Si algún alumno, por causas excepcionales sobrevenidas y debidamente documentadas, no pudiese asistir a clase con la regularidad y/o en el porcentaje exigido, deberá solicitar, mediante el formulario correspondiente y a través del profesor encargado de curso (PEC), que se le conceda situación de dispensa académica. El PEC trasladará su caso al Comité de Dirección, que valorará su situación y determinará qué tipo de dispensa es procedente en cada caso.

- Prueba escrita: 45%. Presentación del Plan Individual de Formación.
- Trabajo grupal: 30%. El trabajo podrá realizarse de manera individual. A lo largo de la asignatura se realizarán dos trabajos en grupo, uno correspondiente al bloque 1 (15%) y otro correspondiente al bloque 3 (15%).
- Valoración de participación en actividades formativas simuladas: 20%. Este porcentaje de la evaluación se corresponde a la realización de la actividad individual del Bloque 2. El 20% se distribuye en un 15% de la valoración de la actividad y un 5% de la realización de la tutoría de seguimiento.
- Participación y tutorías: 5%. Este porcentaje corresponde al grado de participación del alumno en la asignatura, en el aula, en tutorías y en el espacio virtual.

#### SISTEMA ALTERNATIVO DE EVALUACIÓN PARA SITUACIONES DERIVADAS DE LAS RECOMENDACIONES SANITARIAS:

- Prueba escrita: 45%. Presentación del Plan Individual de Formación.
- Trabajo grupal: 30%. A lo largo de la asignatura se realizarán dos trabajos en grupo, uno correspondiente al bloque 1 (15%) y otro correspondiente al bloque 3 (15%).
- Valoración de participación en actividades formativas simuladas: 20%. Este porcentaje de la evaluación se corresponde a la realización de la actividad individual del Bloque 2. El 20% se distribuye en un 15% de la valoración de la actividad y un 5% de la realización de la tutoría de seguimiento.
- Participación y tutorías: 5%. Este porcentaje corresponde al grado de participación del alumno en la asignatura, en el aula, en tutorías y en el espacio virtual.

#### NORMATIVA:

1. A los efectos del cómputo de convocatorias en una asignatura se tendrá en cuenta el Artículo 6 de la Normativa de Evaluación de la UFV 2021-2022, únicamente se contabilizarán como consumidas aquellas en las que el alumno se haya presentado a todas las pruebas de evaluación, o a una parte de las mismas, siempre que en la calificación final representen más del 50% de la nota, computándose en todo caso cuando el alumno se presente a la prueba final de evaluación,

Se entenderá que un alumno se ha presentado a una prueba aunque la abandone una vez comenzada la misma.

2. El profesor, si así lo considera, podrá guardar notas parciales de la convocatoria ordinaria hasta la extraordinaria, siempre que sea en beneficio del alumno. En este caso, se contabilizará la convocatoria como consumida.

3. El Grado en Psicología de la Universidad Francisco de Vitoria es, tal y como aparece recogido en la Memoria de Verificación del Título aprobada por la Comisión de Verificación de Planes de Estudios designada por el Pleno del Consejo de Universidades, un GRADO PRESENCIAL. Por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Normativa de Evaluación de la UFV para el curso 2021-2022, el sistema de evaluación continua del alumno estará basado, con carácter general, en la presencialidad: los alumnos tienen la obligación de asistir a clase independientemente de la modalidad de enseñanza (presencial, semipresencial o a distancia), participar en las actividades formativas que se realicen en horario de clase de forma sincrónica y realizar las pruebas de evaluación previstas por el profesor, ya sea de forma presencial o virtual.

4. ACTUACIÓN EN CASO DE PLAGIO: Las conductas de plagio, así como el uso de medios ilegítimos en las pruebas de evaluación, serán sancionados conforme a los establecido en la Normativa de Evaluación y la Normativa de Convivencia de la universidad.

## **BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS**

### **Básica**

Gómez- Mejía, L. R; Balkin, D.B.; Cardy, R. (2008) Dirección y Gestión de recursos Humanos, Prentice hall, Madrid.

Alles, M. (2006) Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Granica, Buenos Aires.

### **Complementaria**

Andrés, M.P. (2005). Gestión de la Formación en la Empresa. Madrid: Pirámide.

López Camps, J. (2005). Planificar la Formación con calidad. Madrid: Ed Cispraxis.

Fund. Confemetal (2006). El Plan de Formación de la empresa, guía práctica para su elaboración y desarrollo (2ºed). Madrid: FC Editorial.

Sala, F., Pedrajas, A. y Lleó, B. (2005). La Formación profesional continua de los trabajadores de la empresa. Valencia: Tirant lo Blanch.