

GUÍA DOCENTE 2026-2027

DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

ASIGNATURA:	Formación y planes de carrera		
PLAN DE ESTUDIOS:	DE	Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos	
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades		
CARÁCTER DE LA ASIGNATURA:	Obligatoria		
ECTS:	4		
CURSO:	Primero		
SEMESTRE:	Primero		
IDIOMA EN QUE SE IMPARTE:	Castellano		
PROFESORADO:	Elizabeth Caro Montero		
DIRECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO:	elizabeth.caro@uneatlantico.es		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

REQUISITOS PREVIOS:
No aplica
CONTENIDOS:
Tema 1. Formación y desarrollo del componente humano en las empresas - Subtema 1.1. Formación y desarrollo como proceso central en la gestión de los recursos humanos en la empresa - Subtema 1.2. Formación vs desarrollo

- Subtema 1.3 Determinación de necesidades: punto de partida para la adecuada formación y desarrollo del componente humano en las empresas
- Subtema 1.4 Gestión de la formación y el desarrollo (análisis de necesidades, diseño de acciones de formación y desarrollo, ejecución de acciones de formación y desarrollo y evaluación)

Tema 2. Planes de carrera

- Subtema 2.1. Las carreras individuales como parte de la gestión del componente humano
- Subtema 2.2. Expectativas del capital humano y realidades de la organización.
- Subtema 2.3. Gestión y planificación de carreras.
- Subtema 2.4 Elaboración de los planes individuales de carreras
- Subtema 2.5 El coaching y los planes de carreras
- Subtema 2.6. Autocrecimiento y autodesarrollo en los planes de carrera

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

COMPETENCIAS GENERALES:

CG1- Que los estudiantes sean capaces de analizar y sintetizar información sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG2. Que los estudiantes sean capaces de analizar situaciones y resolver problemas en relación con aspectos relativos a la dirección y gestión de recursos humanos

CG3. Que los estudiantes sean capaces de tomar decisiones fundamentadas con respecto a la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG4. Que los estudiantes sean capaces de organizar y planificar adecuadamente el trabajo derivado de tareas profesionales del ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG5. Que los estudiantes asuman una actitud propositiva respecto a la resolución de cuestiones relativas a la dirección y gestión de recursos humanos

CG6. Que los estudiantes sean capaces de cumplir con estándares óptimos de calidad, en la ejecución de tareas profesionales relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG7. Que los estudiantes sean capaces de trabajar de forma individual y en grupo para la resolución de tareas profesionales del campo de la dirección y gestión de recursos humanos

CG8. Que los estudiantes sean capaces de asumir la responsabilidad y el compromiso ético en las actividades relativas al ejercicio de la profesión de dirección y gestión de recursos humanos

CG9. Que los estudiantes sean capaces de razonar críticamente sobre cuestiones relacionadas con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos

CG10. Que los estudiantes sean capaces de gestionar información especializada en relación con la dirección y gestión de recursos humanos

CG11. Que los estudiantes sean capaces de utilizar y aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito profesional para la resolución de tareas del campo de la dirección y gestión de recursos humanos.

CG12. Que los estudiantes sean capaces de aplicar de forma crítica y reflexiva los conocimientos que se van adquiriendo a lo largo de los estudios del máster en la resolución práctica de las tareas profesionales que se proponen en relación con el ámbito de la dirección y gestión de recursos humanos.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Que los estudiantes sean capaces de:

CE7. Crear planes de formación y desarrollo para los empleados de una organización a partir de un diagnóstico de necesidades y potencialidades

RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

En esta asignatura se espera que los alumnos alcancen los siguientes resultados de aprendizaje:

- Identificar necesidades de formación y desarrollo
- Diseñar planes de formación y desarrollo
- Diseñar planes de carrera
- Elaborar una planeación de Recursos Humanos que provea la cantidad necesaria y adecuada de personal a la empresa

METODOLOGÍAS DOCENTES Y ACTIVIDADES FORMATIVAS

METODOLOGÍAS DOCENTES:

En esta asignatura se ponen en práctica diferentes metodologías docentes con el objetivo de que los alumnos puedan obtener los resultados de aprendizaje definidos anteriormente:

Método expositivo
Estudio y análisis de caso
Resolución de ejercicios
Aprendizaje basado en problemas
Aprendizaje cooperativo/trabajo en equipos
Trabajo autónomo

ACTIVIDADES FORMATIVAS:

A partir de las metodologías docentes especificadas anteriormente, en esta asignatura, el alumno participará en las siguientes actividades formativas:

Actividades formativas		Horas
Actividades supervisadas	Actividades de foro	15
	Corrección de actividades	3
	Tutorías (individual / en grupo)	8
Actividades autónomas	Sesiones expositivas virtuales	8
	Preparación de actividades de foro	15
	Estudio personal y lecturas	25
	Elaboración de trabajos (individual-en grupo)	20
	Realización de actividades de autoevaluación	3
Actividades de evaluación	Examen	3

El día del inicio del período lectivo de la asignatura, el profesor proporciona información detallada al respecto para que el alumno pueda organizarse.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

CONVOCATORIA ORDINARIA:

En la convocatoria ordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Actividad de debate	20%

Resolución de caso práctico	40%
Examen final	40%

Para más información consúltase [aquí](#)

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

En la convocatoria extraordinaria de esta asignatura se aplican los siguientes instrumentos de evaluación:

Actividades de evaluación	Ponderación
Calificación obtenida en la actividad de debate de la convocatoria ordinaria	20%
Trabajo individual	40%
Examen final	40%

Para más información consúltase [aquí](#)

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS DE REFERENCIA GENERALES

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Las siguientes referencias son de consulta obligatoria y están ordenadas por nivel de importancia:

- Fernandez, F. (s. f.). *Formación y planes de carrera*. Material didáctico propio elaborado para el máster.
- León de los Santos, N., Pérez Postigo, G. S., Lazo Manrique, M., & Salazar Leon, P. (2021). Efectividad de técnicas participativas en talleres de capacitación para agricultores que manejan tecnologías agrícolas en zonas alto andinas de Cotahuasi y Valle del Colca. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, Extra 39, 60-76.
- Casado González, J. M., Paranhos, W., Fernández Fernández, N., Lara Martín, F., Gil Fombellida, R., Melamed, A., Fernández Reyes, I., Núñez Martín, A., Valderrama, B. et al. (2022). Plan-es de carrera: el talento preciso, en el lugar y momento adecuado. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (372). https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/598139?utm_source=chatgpt.com

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Las siguientes referencias no se consideran de consulta obligatoria, pero su lectura es muy recomendable.

- Factorial HR. (2025). *Plan de formación: Claves para potenciar el talento*. Factorial Blog. <https://factorial.es/blog/plan-de-formacion/>
- Personio. (2025). *Planes de carrera de RR. HH.: ¿Cómo impulsar el desarrollo profesional?* Personio. <https://www.personio.es/glosario/planes-de-carrera-rrhh/>
- Tavoq. (2024–2025). *Formación y desarrollo en la gestión de recursos humanos*. Recuperado de Blog de Tavoq. https://tavoq.es/blog/formacion-desarrollo-gestion-recursos-humanos?utm_source=chatgpt.com
- GTH Analytics. (2025). *Cómo crear un plan de carrera para el desarrollo de talento interno*. GTH Analytics. <https://www.gthanalytics.com/articulo-plan-de-carrera.html>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- Base de datos EBSCO – Acceso a través del campus virtual.