

Processos 3. Formació, Desenvolupament i Rendiment

Codi: 43168
Crèdits: 6

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
4313788 Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	0	2

Professor de contacte

Nom: Juan Manuel Muñoz Justicia

Correu electrònic: Juan.Munoz@uab.cat

Equip docent extern a la UAB

Joan A. Vélez

Miriam Diez

Puri Pinilla

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: espanyol (spa)

Prerequisits

No hi ha prerequisits

Objectius

El mòdul pretén que l'estudiant sigui capaç d'analitzar i executar processos destinats a potenciar i aprofitar els recursos de les persones (formació, desenvolupament i avaluació de l'acompliment), des d'una aproximació afi a la gestió del talent.

S'estudiessin algunes eines TIC útils en la gestió d'aquests processos perquè l'estudiant pugui discutir sobre les seves implicacions.

Es treballassin competències clau com a comunicació oral i escrita.

Competències

- Avaluar plans operatius i programes específics de RRHH per introduir elements de millora.
- Comunicar propostes, informes i resultats de forma efectiva a diferents tipus d'interlocutor.
- Dissenyar plans operatius (de formació, d'acollida, etc.) en contextos simulats.
- Identificar indicadors que permetin desenvolupar, col·lectivament i individualment, el potencial de les persones que integren una organització.
- Tenir coneixements que aportin la base o l'oportunitat de ser originals en el desenvolupament o l'aplicació d'idees, sovint en un context de recerca

Resultats d'aprenentatge

1. Dissenyar sistemes d'avaluació de l'acompliment a partir de criteris concordes amb la realitat de l'organització amb què es treballa.

2. Elaborar el protocol per identificar necessitats de desenvolupament de personal que s'adeqüin a les característiques d'una organització donada.
3. Elaborar la planificació del procés de formació de forma clara, viable i adequada a les necessitats d'una organització.
4. Elaborar textos que detallin plans de formació de manera que sen faciliti l'aplicació, el seguiment i l'avaluació.
5. Valorar diferents models d'avaluació de l'acompliment en funció dels recursos, les condicions i les possibles aportacions que hi suposarien.

Continguts

1. Introducció: Desenvolupament de Recursos Humans:

- 1.1. Conceptes clau: carrera, potencial, talent i desenvolupament
- 1.2. Planificar la carrera o planificar el desenvolupament
- 1.3. Detecció de necessitats en l'organització, els grups i les persones
- 1.4. Protocols per identificar necessitats de desenvolupament.

2. Avaluació del potencial

- 2.1 El desenvolupament del potencial en les organitzacions.
- 2.2. Objectius i Indicadors
- 2.2. Mètodes i tècniques de desenvolupament de potencial.
- 2.3. Gestió del talent

3. Avaluació de l'acompliment

- 3.1. Concepte i objectius.
- 3.2. Criteris i sistemes de gestió de l'acompliment
- 3.3. Avaluació de resultats
- 3.4. Disseny i Implantació d'un sistema d'avaluació. Tendències actuals.

4. Diagnòstic de necessitats formatives

- 4.1. Importància i necessitat de la formació en les organitzacions.
- 4.2 Estudis per detectar necessitats de formació. Objectius i procés.
- 4.3. Models i mètodes per a la detecció de necessitats.
- 4.4. Avaluació, diagnòstic i priorització de les necessitats formatives

5. Gestió i avaluació de la formació

- 5.1 Planificació i disseny de plans i programes de formació,
- 5.2. Implementació de plans i accions formatives.
- 5.3. Avaluació de resultats. Criteris, tipus i mètodes d'avaluació
- 5.4. Tendències actuals. Factors clau per a l'eficàcia de la formació.

Metodologia

- Realització d'activitats pràctiques a l'aula i revisió de documentació tècnica.
- Resolució de problemes / casos / exercicis en grups petits i posada en comú de conclusions al ple (grup gran).
- Resolució de casos / exercicis / problemes mitjançant activitats a l'aula virtual.
- Elaboració de Treballs escrits, presentacions o reflexions.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Anàlisi i resolució de casos	14	0,56	1, 2, 3

Pràctiques grupals	8	0,32	1, 2
Presentació treballs	8	0,32	1, 3, 4, 5
Sessions magistrals	8	0,32	5
Tipus: Supervisades			
Supervisió virtual de projectes i activitats	40	1,6	1, 2, 3, 4
Tutories	10	0,4	3
Tipus: Autònomes			
Cerca d'informació bibliogràfica	10	0,4	5
Estudi i assimilació de continguts i conceptes	30	1,2	2, 4, 5
Lectura i anàlisi de textos	20	0,8	5

Avaluació

L'avaluació del mòdul es realitzarà a partir de tres evidències:

1ª evidència: consisteix a realitzar de forma pràctica el procés d'avaluació del potencial mitjançant un treball en grup que es presentarà en classe fent la defensa i argumentació davant els companys (30% nota).

2ª evidència: consisteix en el desenvolupament pràctic d'un sistema d'avaluació de l'acompliment dissenyant el sistema d'avaluació més adequat per a una organització concreta, a través d'un cas pràctic (30% nota).

3ª evidència: consisteix a elaborar un pla de formació (en grup) per a una organització realitzant un estudi i diagnòstic de les necessitats formatives, el procés de formació i l'avaluació dels resultats, amb presentació a la classe (40% nota).

Els estudiants que obtinguin de nota final del mòdul entre 4.00 i 4.99, per la falta de lliurament d'alguna evidència per una situació justificada (malaltia ...) podrà lliurar una evidència alternativa que proposi l'equip docent del mòdul.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Procés d'avaluació del potencial	30%	0	0	2
Evidència 2: Desenvolupament d'un sistema d'avaluació de l'acompliment	30%	0	0	1, 5
Evidència 3: Desenvolupament d'un pla de formació	40%	2	0,08	2, 3, 4

Bibliografia

Alles, Marta Alicia. (2002) Desempeño por Competencias. Evaluación de 360ª. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Beebe, S. A. (2004). Training and development: enhancing communication and leadership skills. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Carrizosa, S. (2010, junio 13). Revolución en la gestión del talento. El País. Recuperado a partir de http://elpais.com/diario/2010/06/13/negocio/1276436848_850215.html

Crawford, Curtis (2007, junio 16). Planning for CEO Succession. Human Resource Executive Online, Recuperado a partir de <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=15297678>

Cummings, L. y Schwab, D. (1985). Recursos Humanos. Desempeño y evaluación. México: Trillas.

Davis, T.(2007). Talent assessment: a new strategy for talent management. Farnham: Ashgate Pub.

Drake J. (1997). Performance appraisal. Menlo Park, CA: Thomson Crisp Learning.

Fisher, S. (2004). La gestión de la formación y el rendimiento en el puesto de trabajo. Madrid: Ed. Universitaria R. Areces.

Gan, F. y Trigine, J. (2006). Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en organizaciones. Madrid: Díaz de Santos.

Goula, Jordi (2010, febrero 7). "¡Juegue siempre con sus piezas bien posicionadas!". La Vanguardia, Recuperado a partir de <http://hemeroteca-paginas.lavanguardia.com/LVE05/PUB/2010/02/07/LVG201002070166EB.pdf>

Grote, D. (2002). The performance appraisal question and answer book: a survival guide for managers. New York: American Management Association.

Grupo Harper & Lynch España (1992). Planes de carrera y sucesión en la empresa. Madrid: Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones SL.

Kirkpatrick, D.L (2007): Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles. Colección Formación y Desarrollo. Barcelona: Epise. Ed. Gestión 2000.

López Camps, Jordi (2005). Planificar la Formación con calidad. Madrid: Ed. Wolters Kluwer Educación.

Luecke, R. (2007). Gestión del Desempeño. Barcelona: Harvard Bussines School .

Maddux, R. (2000). Effective performance appraisals (4ª ed.). Menlo Park, CA: Thomson Crisp Learning.

Mager, R. F. (2005). Evaluar el resultado de la formación: cómo saber si ha conseguido los objetivos. Barcelona. Ed. Gestión 2000.

Martindale, N. (2008, febrero 4). La gestión del Talento en Coca-Cola: efervescencia interna. Recuperado a partir de https://factorhumana.org/es/?option=com_content&view=article&id=1954&catid=4&Itemid=11&lan%2520g=ca

McNulty, Eric J. (2006, marzo 26). ¿Qué sabemos de los directivos?. El País, Recuperado a partir de https://elpais.com/diario/2006/03/26/negocio/1143384455_850215.html

Pereda, S. y Berrocal, F. (2012). Gestión de la Formación en las Organizaciones. Madrid: Síntesis.

Pineda, P. (2002).Gestión de la Formación en las Organizaciones. Barcelona: Ariel Educación.

Planes de sucesión. (2008, abril 1).. [Fundació Factor Humà], Recuperado a partir de www.factorhumana.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8284

Pozo, P. (2010). Formación de formadores. Madrid: Pirámide.

Quijano, S. de. (1997). Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento. Barcelona: EUB.

Reina, A. (2005). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Pirámide.

Rodríguez Moreno, ML. (2006). Evaluación, Balance y Formación de Competencias laborales. Barcelona: Laertes.

Rodríguez Román, M. (2006). Gestión de la Formación: La importancia de la Formación en el ámbito Empresarial actual. Vigo: Ed. Ideas propias.

VV.AA.(2005). El Plan de formación en la empresa: guía práctica para su elaboración y desarrollo. Madrid: Ed. Fundación Confemetal.