

**Procesos 3. Formación, Desarrollo y Rendimiento**

Código: 43168  
Créditos ECTS: 6

| Titulación  | Tipo | Curso | Semestre |
|---|------|-------|----------|
| 4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones | OB   | 0     | 2        |

## Contacto

Nombre: Juan Manuel Muñoz Justicia

Correo electrónico: Juan.Munoz@uab.cat

## Equipo docente

Juan Manuel Muñoz Justicia

## Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: español (spa)

## Equipo docente externo a la UAB

Joan A. Vélez

Miriam Diez

Puri Pinilla

## Prerequisitos

No existen prerequisites

## Objetivos y contextualización

El módulo pretende que el estudiante sea capaz de analizar y ejecutar procesos destinados a potenciar y aprovechar los recursos de las personas (formación, desarrollo y evaluación del desempeño), desde una aproximación afín a la gestión del talento.

Se estudiarán algunas herramientas TIC útiles en la gestión de estos procesos para que el estudiante pueda discutir sobre sus implicaciones.

Se trabajarán competencias clave como comunicación oral y escrita.

## Competencias

- Comunicar propuestas, informes y resultados de forma efectiva a diferentes tipos de interlocutor.
- Diseñar planes operativos (de formación, de acogida, etc.) en contextos simulados.
- Evaluar planes operativos y programas específicos de RRHH para introducir elementos de mejora.
- Identificar indicadores que permitan desarrollar, colectiva e individualmente, el potencial de las personas que integran una organización.
- Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

## Resultados de aprendizaje

1. Diseñar sistemas de evaluación del desempeño a partir de criterios acordes con la realidad de la organización con la que se trabaja
2. Elaborar el protocolo para identificar necesidades de desarrollo de personal que se adecuen a las características de una organización dada
3. Elaborar la planificación del proceso de formación de forma clara, viable y adecuada a las necesidades de una organización
4. Elaborar textos que detallen planes de formación de forma que se facilite su aplicación, seguimiento y evaluación
5. Valorar distintos modelos de evaluación del desempeño en función de los recursos, condiciones y posibles aportaciones que supondrían

## **Contenido**

### 1.- Introducción: Desarrollo de Recursos Humanos

#### 1.1. Conceptos clave : carrera, potencial, talento y desempeño

#### 1.2. Planificar la carrera o planificar el desarrollo

#### 1.3. Detección de necesidades en la organización, los grupos y las personas

#### 1.4. Protocolos para identificar necesidades de desarrollo.

### 2. Evaluación del potencial

#### 2.1 El desarrollo del potencial en las organizaciones.

#### 2.2. Objetivos e Indicadores

#### 2.2. Métodos y técnicas de desarrollo de potencial.

#### 2.3. Gestión del talento

### 3.- Evaluación del desempeño

#### 3.1. Concepto y Objetivos.

#### 3.2. Criterios y sistemas de gestión del desempeño

#### 3.3. Evaluación de resultados

#### 3.4. Diseño e Implantación de un sistema de evaluación. Tendencias actuales.

### 4.- Diagnóstico de necesidades formativas

#### 4.1. Importancia y necesidad de la formación en las organizaciones.

#### 4.2 Estudios para detectar necesidades de formación. Objetivos y proceso.

#### 4.3. Modelos y métodos para la detección de necesidades.

#### 4.4. Evaluación, diagnóstico y priorización de las necesidades formativas

### 5.- Gestión y evaluación de la formación

#### 5.1 Planificación y diseño de planes y programas de formación,

#### 5.2. Implementación de planes y acciones formativas.

#### 5.3. Evaluación de resultados. Criterios, tipos y métodos de Evaluación

#### 5.4. Tendencias actuales. Factores clave para la eficacia de la formación.

### Metodología

- Realización de actividades prácticas en el aula y revisión de documentación técnica.
- Resolución de problemas/casos/ejercicios en grupos pequeños y puesta en común de conclusiones en el pleno (grupo grande).
- Resolución de casos/ejercicios/problemas mediante actividades en el aula virtual.
- Elaboración de Trabajos escritos, presentaciones o reflexiones.

### Actividades

| Título  | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---|-------|------|---------------------------|
| Tipo: Dirigidas                                 |       |      |                           |
| Análisis y resolución de casos                  | 14    | 0,56 | 1, 2, 3                   |
| Presentación trabajos                           | 8     | 0,32 | 1, 3, 4, 5                |
| Prácticas grupales                              | 8     | 0,32 | 1, 2                      |
| Sesiones magistrales                            | 8     | 0,32 | 5                         |
| Tipo: Supervisadas                              |       |      |                           |
| Supervisión virtual de proyectos y actividades  | 40    | 1,6  | 1, 2, 3, 4                |
| Tutorías  | 10    | 0,4  | 3                         |
| Tipo: Autónomas                                 |       |      |                           |
| Búsqueda de información bibliográfica           | 10    | 0,4  | 5                         |
| Estudio y asimilación de contenidos y conceptos | 30    | 1,2  | 2, 4, 5                   |
| Lectura y análisis de textos                    | 20    | 0,8  | 5                         |

### Evaluación

La evaluación del módulo se realizará a partir de tres evidencias:

1ª evidencia: consiste en realizar de forma práctica el proceso de evaluación del potencial mediante un trabajo en grupo que se presentará en clase haciendo la defensa y argumentación ante los compañeros (30% nota).

2ª evidencia: consiste en el desarrollo práctico de un sistema de evaluación del desempeño diseñando el sistema de evaluación más adecuado para una organización concreta, a través de un caso práctico (30% nota).

3ª evidencia: consiste en elaborar un plan de formación -en grupo- para una organización realizando un estudio y diagnóstico de las necesidades formativas, el proceso de formación y la evaluación de los resultados, con presentación en la clase (40% nota).

Podrán optar a recuperación: el alumnado que no haya alcanzado los criterios establecidos para superar el módulo y aquellos que hayan sido evaluados en un conjunto de actividades con un peso mínimo de 2/3 partes de la calificación total del módulo.

La nota mínima para poder optar a recuperación es de 3.5

Pautas de evaluación de la Facultad de psicología 2018-19 (Aprobadas en Junta permanente del 16 de abril de 2018)[http://www.uab.cat/doc/DOC\\_avaluaciotitulacions1819](http://www.uab.cat/doc/DOC_avaluaciotitulacions1819)

## Actividades de evaluación

| Título  | Peso | Horas | ECTS | Resultados de aprendizaje |
|---|------|-------|------|---------------------------|
| Evidencia 1: Proceso de evaluación del potencial                  | 30%  | 0     | 0    | 2                         |
| Evidencia 2: Desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño | 30%  | 0     | 0    | 1, 5                      |
| Evidencia 3: Desarrollo de un plan de formación                   | 40%  | 2     | 0,08 | 2, 3, 4                   |

## Bibliografía

Alles, Marta Alicia. (2002) *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360º*. 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](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 Business 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&lang=ca](https://factorhumana.org/es/?option=com_content&view=article&id=1954&catid=4&Itemid=11&lang=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](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](http://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.