

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

Professor/a de contacte

Nom: Miriam Diez Piñol

Correu electrònic: miriam.diez@uab.cat

Equip docent

(Extern) Joan A. Vélez

Idiomes dels grups

Podeu consultar aquesta informació al [final](#) del document.

Prerequisits

No hi ha prerequisits.

Objectius

El mòdul pretén que l'estudiantat 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 afí a la gestió del talent.

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

Es treballaran 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 se'n 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.

Activitats formatives i Metodologia

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

Presentació treballs	8	0,32	5, 1, 3, 4
Pràctiques grupals	8	0,32	1, 2
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	5, 2, 4
Lectura i anàlisi de textos	30	1,2	5

- 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.

Nota: es reservaran 15 minuts d'una classe, dins del calendari establert pel centre/titulació, per a la complementació per part de l'alumnat de les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura/mòdul.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

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	5, 1
Evidència 3.1: Desenvolupament d'un pla de formació - grupal	20%	0	0	2, 3, 4
Evidència 3.2: Desenvolupament d'un pla de formació -individual	20%	0	0	2, 3, 4

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

Ev1: 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 a la classe (30% nota).

Ev2: 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).

Ev3.1 evidència: consisteix a elaborar un pla de formació 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 (20% nota). Part grupal

Ev3.2 evidència: consisteix a elaborar un pla de formació 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 (20% nota). Part individual

Avaluació única

Normativa acadèmica de la Universitat Autònoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Article 265. Avaluació única

2. La sol·licitud d'avaluació única suposa la renúncia a l'avaluació continuada, i implica el lliurament en una única data del nombre necessari d'evidències avaluadores per acreditar i garantir la consecució dels objectius i els resultats d'aprenentatge establerts en l'assignatura.

L'avaluació única no implica la no assistència a les sessions presencials. Durant les sessions presencials es poden realitzar activitats que siguin necessàries per a poder realitzar de manera satisfactòria les evidències d'avaluació.

Els i les estudiants que s'acullin a l'opció d'avaluació única presentaran, una vegada finalitzat el mòdul, les mateixes evidències previstes per a la modalitat d'avaluació continuada.

S'aplicarà el mateix sistema de recuperació que el de l'avaluació continuada.

Recuperació

Podran optar a recuperació: l'alumnat que no hagi assolit els criteris establerts per superar el mòdul i aquells que hagin estat avaluats en un conjunt d'activitats amb un pes mínim de 2/3 parts de la qualificació total del mòdul.

La nota mínima per poder optar a recuperació és de 3.5

Pautes d'avaluació de la Facultat de Psicologia https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

Bibliografia

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

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%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.

Programari

-

Llista d'idiomes

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
(TEm) Teoria (màster)	1	Espanyol	segon quadrimestre	tarda