

Procesos 3. Formación, Desarrollo y Rendimiento

Código: 43168

Créditos ECTS: 6

2024/2025

Titulación	Tipo	Curso
4313788 Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	OB	0

Contacto

Nombre: Miriam Diez Piñol

Correo electrónico: miriam.diez@uab.cat

Equipo docente

(Externo) Joan A. Vélez

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

No existen prerrequisitos.

Objetivos y contextualización

El módulo pretende que el estudiantado 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 estudiaran algunas herramientas TIC útiles en la gestión de estos procesos para que el estudiantado 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 Implementación 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.

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Análisis y resolución de casos	14	0,56	1, 2, 3
Presentación trabajos	8	0,32	5, 1, 3, 4
Prácticas grupales	8	0,32	1, 2
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	5, 2, 4
Lectura y análisis de textos	30	1,2	5

- 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.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

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	5, 1
Evidencia 3.1: Desarrollo de un plan de formación - grupal	20%	0	0	2, 3, 4

Evidencia 3.2: Desarrollo de un plan de formación - individual	20%	0	0	2, 3, 4
--	-----	---	---	---------

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

Ev1 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 la clase (30% nota).

Ev2 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).

Ev3.1 evidencia: consiste en elaborar un plan de formación 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 (20% nota). Parte grupal

Ev3.2 evidencia: consiste en elaborar un plan de formación 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 (20% nota). Parte individual

Evaluación 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.

La evaluación única no implica la no asistencia a las sesiones presenciales. Durante las sesiones presenciales se pueden realizar actividades que sean necesarias para poder realizar de forma satisfactoria las evidencias de evaluación.

Los y las estudiantes quese acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad evaluación continuada.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continuada

Recuperación

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: https://www.uab.cat/doc/DOC_PautesAvaluacio_FP_23-24

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
- 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://factor huma.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.factor huma.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.

Software

-

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TEm) Teoría (máster)	1	Español	segundo cuatrimestre	tarde