

Titulació	Tipus	Curs
Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions	OB	1

Professor/a de contacte

Nom: Rafael Díaz Cortinas

Correu electrònic: rafael.diaz@uab.cat

Equip docent

Miriam Diez Piñol

David Menoyo Vilalta

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.

Resultats d'aprenentatge

1. CA07 (Competència) Generar informes que detallin els plans de formació per facilitar-ne l'aplicació, el seguiment i l'avaluació.
2. CA08 (Competència) Generar el protocol per identificar necessitats de desenvolupament de personal que s'adeqüin a les característiques d'una organització concreta.

3. KA12 (Coneixement) Identificar les peculiaritats que caracteritzen una organització concreta en termes de formació, desenvolupament i rendiment.
4. SA12 (Habilitat) Analitzar diferents models d'avaluació de l'acompliment en funció dels recursos, condicions i possibles aportacions que suposarien.
5. SA13 (Habilitat) Programar els processos formatius adequats a les necessitats d'una organització.
6. SA14 (Habilitat) Dissenyar sistemes d'avaluació de l'acompliment a partir de criteris d'acord amb la realitat de l'organització amb la qual es treballa.

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	
Pràctiques grupals	8	0,32	
Presentació treballs	8	0,32	
Tipus: Supervisades			

Supervisió virtual de projectes i activitats	40	1,6
Tutories	10	0,4
Tipus: Autònomes		
Cerca d'informació bibliogràfica	10	0,4
Estudi i assimilació de continguts i conceptes	30	1,2
Lectura i anàlisi de textos	30	1,2

- 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, perquè els alumnes completin les enquestes d'avaluació de l'actuació del professorat i d'avaluació de l'assignatura.

Avaluació

Activitats d'avaluació continuada

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Evidència 1: Formació, desenvolupament i rendiment	50%	0	0	CA07, CA08, KA12, SA13
Evidència 2: Formació, desenvolupament i rendiment	50%	0	0	CA07, CA08, KA12, SA12, SA13, SA14

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

Ev1: evidencia: Formación, Desarrollo y Rendimiento (50%)

Ev2: evidencia: Formación, Desarrollo y Rendimiento (50%)

Evaluación única

Normativa académica de la Universidad Autónoma de Barcelona
https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB

Artículo 265. Evaluación única

2. La solicitud de evaluación única supone la renuncia a la evaluación continuada, e implica la entrega en una única fecha del número necesario de evidencias evaluadoras para acreditar y garantizar la consecución de los objetivos y los resultados de aprendizaje establecidos en la asignatura.

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 estudiantes que se acojan a la opción de evaluación única presentarán, una vez finalizado el módulo, las mismas evidencias previstas para la modalidad de evaluación continua.

Se aplicará el mismo sistema de recuperación que el de la evaluación continua.

Recuperación

Podrán optar a la recuperación: los alumnos que no hayan 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 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 Triguero, 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&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

-

Grups i idiomes de l'assignatura

La informació proporcionada és provisional fins al 30 de novembre de 2025. A partir d'aquesta data, podreu consultar l'idioma de cada grup a través daquest [enllaç](#). Per accedir a la informació, caldrà introduir el CODI de l'assignatura

Nom	Grup	Idioma	Semestre	Torn
-----	------	--------	----------	------

