

Titulación	Tipo	Curso
Management of Human Resources in Organisations	OB	1

Contacto

Nombre: Rafael Díaz Cortinas

Correo electrónico: rafael.diaz@uab.cat

Equipo docente

Miriam Diez Piñol

David Menoyo Vilalta

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 estudiarán 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.

Resultados de aprendizaje

1. CA07 (Competencia) Generar informes que detallen los planes de formación para facilitar su aplicación, seguimiento y evaluación .
2. CA08 (Competencia) Generar el protocolo para identificar necesidades de desarrollo de personal que se adecuen a las características de una organización dada
3. KA12 (Conocimiento) Identificar las peculiaridades que caracterizan a una organización dada en términos de formación, desarrollo y rendimiento .

4. SA12 (Habilidad) Analizar distintos modelos de evaluación del desempeño en función de los recursos, condiciones y posibles aportaciones que supondrían .
5. SA13 (Habilidad) Programar los procesos formativos adecuados a las necesidades de una organización
6. SA14 (Habilidad) Diseñar sistemas de evaluación del desempeño a partir de criterios acordes con la realidad de la organización con la que se trabaja .

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, grupos y 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 Indicadoras

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 páginas y programas de formación,

5.2. Implementación de llanuras 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	
Prácticas grupales	8	0,32	
Presentación trabajos	8	0,32	
Tipo: Supervisadas			
Supervisión virtual de proyectos y actividades	40	1,6	
Tutorías	10	0,4	
Tipo: Autónomas			
Búsqueda de información bibliográfica	10	0,4	
Estudio y asimilación de contenidos y conceptos	30	1,2	
Lectura y análisis de textos	30	1,2	

- 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: Formación, Desarrollo y Rendimiento	50%	0	0	CA07, CA08, KA12, SA13
Evidencia 2: Formación, Desarrollo y Rendimiento	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

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 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.

<spanlang="ES"> 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

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

Beebe, SA (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 Sucesion. Human Resource Executive Online, Recuperado a partir de <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=15297678>

Cummings, L.y Schwab , D. (1985).

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

Drake J. (1997). Performance appraisal.

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, febreo 7). "¡Juego 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: en 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, DL (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) .

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

Mager, RF (2005). Evaluar el resultado de la formación: cómo saber si ha conseguido los objetivos.

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

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).. [Fundación Factor Humano], Recuperado a partir de www.factorhumano.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8284

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

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

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

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

-

Grupos e idiomas de la asignatura

La información proporcionada es provisional hasta el 30 de noviembre de 2025. A partir de esta fecha, podrá consultar el idioma de cada grupo a través de este [enlace](#). Para acceder a la información, será necesario introducir el CÓDIGO de la asignatura

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