

Formació a les Organitzacions

2013/2014

Codi: 41103

Crèdits: 10

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
4313817 Formació de persones adultes	OT	0	2

Professor de contacte

Nom: Pilar Pineda Herrero

Correu electrònic: Pilar.Pineda@uab.cat

Utilització d'idiomes

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Prerequisits

No n'hi han

Objectius

1. Analitzar les diferents realitats organitzatives i sistemes complexos.
2. Identificar les principals polítiques de Recursos Humans
3. Aplicar tècniques de gestió de Recursos Humans
4. Analitzar la situació de la formació contínua a les organitzacions en el nostre context.
5. Aplicar tècniques de planificació i gestió de la formació continua
6. Dissenyar sistemes per avaluar els resultats de la formació.
7. Identificar les competències del formador a les organitzacions.
8. Dissenyar un projecte de consultoria per a una organització
9. Analitzar diferents Sistemes de Gestió de Qualitat a les Organitzacions: ISO 9001:2008, EFQM i altres.

Competències

Formació de persones adultes

- Analitzar i comprendre els referents teòrics, històrics, culturals, polítics, ambientals, organitzatius i legals que conformen situacions i propostes educatives i formatives de les persones adultes.
- Analitzar, sintetitzar, organitzar i planificar projectes relacionats amb el seu àmbit d'estudi.
- Dissenyar i aplicar plans, programes, projectes, accions i recursos per a la formació de persones adultes (FPA).
- Dissenyar mesures i mecanismes d'avaluació per garantir la qualitat i la millora de les propostes i actuacions formatives en el desenvolupament professional.
- Elaborar dissenys pertinents al problema de la recerca en el seu context, utilitzant els mètodes i instruments propis de la de recerca.
- Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seva capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seva àrea d'estudi.
- Que els estudiants tinguin les habilitats d'aprenentatge que els permetin continuar estudiant, en gran manera, amb treball autònom a autodirigit
- Reconèixer la dimensió humana, econòmica, legal i ètica a l'exercici professional.
- 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
- Treballar i dirigir equips interdisciplinaris en entorns diversos.
- Utilitzar les noves tecnologies de captació i organització d'informació per solucionar problemes en l'activitat professional.

Resultats d'aprenentatge

1. Adaptar la formació a les característiques de l'aprenentatge adult.
2. Analitzar els principis deontològics de la professió.
3. Analitzar els resultats de l'avaluació de tot el procés formatiu: aprenentatge, resultats, impacte, qualitat del programa i qualitat de la institució de formació.
4. Analitzar la situació en la qual s'ha d'intervenir amb la formació.
5. Comprendre la multidisciplinarietat com un factor d'enriquiment professional.
6. Defensar les pròpies idees sense utilitzar elements valoratius.
7. Desenvolupar un treball col·laboratiu, en equip, com a pas previ per al treball en xarxa.
8. Detectar i analitzar les necessitats de formació continuada.
9. Dissenyar el procés d'avaluació.
10. Dissenyar projectes i intervencions professionals adaptades a diferents contextos i als seus destinataris.
11. Dominar el context concret d'actuació (sector i contingut de la formació continuada).
12. Elaborar un pla de formació per a una organització.
13. Formar equips de treball capaços de desenvolupar les activitats de forma efectiva.
14. Mantenir una actitud reflexiva i crítica en relació amb els límits d'actuació professional.
15. Mantenir una actitud reflexiva i crítica en relació amb els límits de l'actuació professional.
16. Organitzar i gestionar els processos i els recursos humans i materials implicats en la formació contínua.
17. Promoure projectes d'innovació en el seu context professional.
18. Redactar informes de contextos socioeducatius a partir de l'obtenció de dades.
19. Reflexionar en l'acció i sobre l'acció en les intervencions professionals.
20. Treballar per aconseguir les fites d'aprenentatge que un mateix es proposa.
21. Utilitzar fonts d'informació diverses i adequades.
22. Utilitzar les TIC en el desenvolupament i elaboració dels treballs.
23. Utilitzar les plataformes virtuals com a eina de comunicació i de gestió de les activitats dirigides i supervisades.

Continguts

Bloc 1: L'aprenentatge a les organitzacions

1. Tipus d'organitzacions i estructures organitzatives

1.1. Organitzacions segons el sector, el volum, la titularitat, la finalitat... Estructura organitzativa. Perfils professionals i perfils competencials.

1.1. El continuum professional del especialista en formació: dissenyador/a de la formació, gestor/a de la formació, consultor/a de formació...

1.2. Organitzacions que tenen la formació com a producte/servei.

2. Gestió del coneixement / Organitzacions que aprenen

2.1. Identificar, registrar, etiquetar i preservar el coneixement intern.

- "Estratègies" de formació informal (directori d'especialistes interns, mentorització, treball en equip, cercles de qualitat, equips de millora, revisió de processos, documentació i registre de l'activitat i dels processos, banc de bones pràctiques, avaluació de l'acompliment, etc.)

2.2. Compartir, col·laborar i crear coneixement.

- Estratègies de formació no formal (plans d'acollida, plans de carrera, plans de desenvolupament, plans de formació, benchmarking, mentorització, comunitats de pràctica, formació de formadors, etc.)

2.3. Altres estratègies: formació estàndard, formació a mida, formació en el centre de treball.

Bloc 2: Desenvolupament dels recursos humans

1. Evolució de la gestió dels recursos humans i perspectiva comparada
2. L'organització i les funcions del departament de recursos humans.
3. Les funcions del professional de la formació al departament de RH.
4. Introducció a les polítiques i eines de gestió dels RH.
5. L'anàlisi i descripció dels llocs de treball. Valoració de llocs de treball.
6. El model de gestió per competències.
7. Reclutament i selecció.
8. L'acollida del personal.
9. L'avaluació i desenvolupament.
10. Compensació i benefici (retribució).
11. Comunicació interna.
12. Pla d'igualtat a les entitats.

Bloc 3: Planificació de la formació a les organitzacions

1. Conceptualització de la Formació a les Organitzacions: definicions i característiques
2. Marc legal i finançament de la formació continua.
3. Situació de la formació continua a Europa, Espanya i Catalunya
1. Emprenedoria i formació
2. Planificació de la formació a les organitzacions: principis i fases
3. Detecció i anàlisi de necessitats de formació
4. Plans de formació
5. Avaluació de la formació a les organitzacions: Concepte i procés, avaluació de resultats de la formació i instruments d'avaluació

Bloc 4: El disseny de la formació i la formació de formadors

1. El disseny d'accions de formació:
 - 1.1. Els elements del disseny: destinataris, objectius, continguts, plantejament metodològic, activitats, temporització i sistema d'avaluació
2. Perfils professionals i tipologies del professional de la formació:
 - 2.1. Competències professionals.
 - 2.2. Tipologies i perfils diferenciats en el context de la formació a les organitzacions
 - 2.3. Competències generals i específiques en funció dels contextos y perfils
 - 2.4. L'evolució del context i dels professionals de la formació a les organitzacions
3. La formació de formadors:
 - 3.1. Models, modalitats i moments de la formació de formadors
 - 3.2. Alguna experiència il·lustrativa de la formació de formadors. Els models modulars com a eina per a la formació de formadors
 - 3.3. Les competències dels formadors de formadors

Bloc 5: Qualitat i sistemes de gestió a les organitzacions

1. Definició i evolució de concepte de qualitat

1.1. Definició de qualitat

1.2. Sistemes de qualitat

1.3. La qualitat en formació

2. Els sistemes de Gestió que s'apliquen a les Organitzacions

2.1. Gestió de qualitat i procés de certificació

2.2. Models de Qualitat: Model ISO 9001:2008. Model EFQM, SGE

3. La Responsabilitat Social Corporativa com a model de gestió

3.1. Concepte i antecedents

3.2. Models per a la gestió de la responsabilitat social

3.3. La norma SA 8000 sobre Responsabilitat Social

3.4. El Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable de la Norma SGE21:2005

4. La relació entre formació, sistemes de qualitat i responsabilitat social

4.1. Formació com a eix dels sistemes de gestió i nous àmbits de treball

4.2. El formador i el consultor i els sistemes de gestió

Bloc 6: Consultoria de formació

1. La Consultoria: Definició. Raó de ser del Consultor
2. El perfil del consultor: Característiques. Habilitats del consultor
3. El servei de consultoria de formació:

3.1. Què implica

3.2. A qui va adreçat

3.3. Com desenvolupar-lo: fases

4. Resolució de casos pràctics

Metodologia

La metodologia serà de tipus teòrico-pràctica, amb exposicions sobre els elements teòrics centrals del mòdul, l'anàlisi de lectures especialitzades i la realització d'activitats pràctiques i de participació del grup. Aquestes activitats partiràn de casos pràctics, per tal de permetre la contextualització de l'aprenentatge en la realitat professional de la formació a les organitzacions; les activitats podran ser grups de discussió, simulacions, anàlisi crítica de documents, materials i programes, tallers, anàlisis i resolució de casos, l'aplicació de tècniques concretes, entre d'altres.

Així, el plantejament metodològic del mòdul es centra en la participació activa de l'estudiant a partir d'un conjunt de propostes d'activitat i d'estratègies que permetin la construcció compartida de significats i el desenvolupament de les competències pròpies del professional de la formació continua

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
-------	-------	------	--------------------------

Tipus: Dirigides			
Sessions presencials	60	2,4	2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19, 21, 23
Tipus: Supervisades			
Treballs pràctics	100	4	4, 5, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
Tipus: Autònomes			
Activitats d'estudi i ampliació	90	3,6	4, 7, 20, 21

Avaluació

L'avaluació del mòdul es realitzarà al llarg de tot el quadrimestre/curs acadèmic, a partir dels següents elements:

- Treball d'aprofundiment sobre un tema, que integrarà els diversos blocs del mòdul: 70% de la nota
- Pràctiques: 30% de la nota

Per poder superar el mòdul s'han d'aprovar cadascun dels blocs d'activitats avaluatives de que consta el mòdul. L'assistència a classe és obligatòria: l'estudiant ha d'assistir a un mínim d'un 80% de classes, en cas contrari es considerarà no presentat. La còpia o plagi de material, tant en el cas de treballs i/o pràctiques implica una qualificació final de suspès del mòdul.

El professorat de cada bloc especificarà quines són les pràctiques mínimes a realitzar i a entregar, i que integraran el 30% de la nota. Cada professor concretarà les condicions d'entrega de els pràctiques, així com el sistema pel seguiment de l'aprenentatge

L'avaluació del mòdul es realitzarà al llarg de tot el quadrimestre/curs acadèmic, a partir dels següents elements:

Pràctiques: 30% de la nota

Per poder superar el mòdul s'han d'aprovar cadascun dels blocs d'activitats avaluatives de que consta el mòdul.

L'assistència a classe és obligatòria: l'estudiant ha d'assistir a un mínim d'un 80% de classes, en cas contrari es considerarà no presentat.

La còpia o plagi de material, tant en el cas de treballs i/o pràctiques implica una qualificació final de suspès del mòdul.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Pràctiques avaluables	30%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
Treball	70%	0	0	2, 4, 5, 6, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23

Bibliografia

- ABADIA, C. (2009). Soy consultor (con perdón). Barcelona: Ed. Empresa Activa
- ALLES, MARTHA. (2009) Diccionario de competencias. Madrid. Ediciones Granica.
- ANDRIEU, S (2005) Mettre en oeuvre la formation en entreprise. Chiron. Paris.
- BIRKENBIHL, M. (2008). Formación de formadores. Paraninfo, Madrid.
- CAPITAL HUMANO, Revista española de divulgación sobre Recursos Humanos. Ed. CISS.
- COLLISON, C.; PARCELL, G. (2003) La gestión del conocimiento. Barcelona. Paidós
- EPISE (2001) Necesidades de formación en la empresa. Ed Gestión 2000. Barcelona.
- FERNANDEZ, A.(2005). Consultor ¿Por que no?: una profesión con futuro. Navarra: Ed. EIUNSA
- GÓMEZ-MEJÍA, L.R. y otros. (2008) Gestión de recursos humanos. Madrid. Mcgraw-Hill/ Interamericana de España. (Quinta edición)
- INSTITUTE OF PERSONNEL AND DEVELOPMENT (2000) Diseño de programas formativos. EPISE y Ediciones Gestión 2000.
- LE BOTERF, G. (2005) Construire les compétences individuelles et collectives. Editions d'Organisation. Paris
- MAGER, R.(2005) Evaluar el resultado de la formación. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
- MAS, O. y TEJADA, J. (2013). Docencia universitaria. Funciones y competencias. Editorial Síntesis, Madrid.
- MINTZBERG, H. (2002) La estructuración de las organizaciones. Barcelona. Ariel
- PINEDA, P (2002) (Coord) Gestión de la formación en las organizaciones. Ariel, Barcelona
- PUCHOL, L. (2007) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid. Ediciones Díaz de Santos SA.
- SOLUZIONA.; CIDEM (2001) La norma ISO 9001:2000. Resumen para directivos. Gestión 2000. Madrid.
- PUCHOL, L. (2007) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid. Ediciones Díaz de Santos SA.
- VVAA. (2009) Manual de recursos humanos. Formación para el empleo. Madrid. Editorial CEP.