

**Investigación, Cambio e Innovación: El Desarrollo Profesional en las Organizaciones**

Código: 43204  
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313815 Investigación en Educación	OT	0	1

**Contacto**

Nombre: Marina Tomás Folch

Correo electrónico: [Marina.Tomas@uab.cat](mailto:Marina.Tomas@uab.cat)

**Prerequisitos**

No se requiere ningún prerequisito específico.

**Uso de idiomas**

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

**Objetivos y contextualización**

Este módulo es obligatorio en la especialidad de Pedagogía Aplicada y es optativo en el resto de las especialidades.

Este módulo pretende introducir al alumno en la investigación en el ámbito del desarrollo profesional en las organizaciones.

En concreto los objetivos del módulo son:

- Comprender las mutuas implicaciones entre el desarrollo profesional y el desarrollo de la organización
- Vincular el desarrollo de las personas a la formación para el cambio profesional e institucional desde un enfoque de la complejidad.
- Estudiar y analizar modelos de formación inicial y continua que propicien el cambio
- Conocer las variables de relación y de dinámicas de grupo que afectan al desarrollo de la organización

**Competencias**

- Analizar datos de acuerdo a la naturaleza de los mismos y elaborar resultados de acuerdo a los propósitos de la investigación.
- Analizar proyectos de cambio y de mejora en las organizaciones.
- Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- Comunicar los resultados de investigación, el conocimiento adquirido y las implicaciones para la práctica, adecuando el registro a la audiencia y protocolos formales.
- Comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- Desarrollar valores profesionales que incluyan la ética propia de la investigación en educación, en particular el respeto a la diversidad de opiniones y de maneras de ser y de hacer.

- Incorporar las TIC en el proceso de investigación, la búsqueda y la gestión de la información, el análisis de datos y la difusión y comunicación de resultados.
- Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- Planificar investigaciones de acuerdo a problemas relacionados con la práctica, en consideración con los avances teóricos en el campo de conocimiento.
- Poseer 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.
- Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Recoger datos para la investigación en coherencia con la opción metodológica tomada.
- Reconocer y relacionar los aspectos teóricos, empíricos y sociales del dominio específico de investigación.
- Trabajar en equipo y en equipos del mismo ámbito o interdisciplinar.

## **Resultados de aprendizaje**

1. Analizar los marcos teóricos de referencia para establecer aquellos que orientan la investigación en el ámbito del desarrollo profesional en las organizaciones.
2. Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
3. Auditarse y evaluar procesos de innovación organizativa.
4. Buscar y analizar referentes teóricos de los procesos y dinámicas grupales que afectan al sistema relacional de las organizaciones.
5. Comunicar los resultados del estudio teniendo en cuenta el desarrollo profesional y los cambios que los resultados pueden ofrecer en las concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje del profesorado.
6. Comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
7. Conocer los aspectos relevantes propios de las investigaciones en el ámbito de los modelos de análisis y acción de la gestión de la diversidad en las organizaciones.
8. Desarrollar proyectos de cambio organizativo.
9. Desarrollar valores profesionales que incluyan la ética propia de la investigación en educación, en particular el respeto a la diversidad de opiniones y de maneras de ser y de hacer.
10. Determinar la información y/o los sujetos implicados en un estudio en el ámbito del desarrollo profesional en las organizaciones.
11. Diseñar proyectos para la mejora del contexto organizativo.
12. Elaborar conclusiones teniendo como referencia los objetivos y cuestiones de la investigación y los referentes teóricos.
13. Identificar problemas vinculados al desarrollo profesional en las organizaciones desde un enfoque de complejidad.
14. Identificar problemáticas educativas relacionadas con el desarrollo profesional en las organizaciones y evaluar qué aproximaciones metodológicas permiten darles respuesta.
15. Identificar referentes teóricos acerca del desarrollo profesional y desarrollo de las organizaciones.
16. Incorporar las TIC en el proceso de investigación, la búsqueda y la gestión de la información, el análisis de datos y la difusión y comunicación de resultados.
17. Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
18. Juzgar la relevancia y pertinencia teórica y social de una problemática de investigación relacionada con el desarrollo profesional en las organizaciones.
19. Negociar con las personas y/o instituciones la recogida de información (permisos, protocolos, cronograma).
20. Poseer 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.
21. Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

22. Redactar documentos científicos de síntesis para ser presentados a distintas audiencias.
23. Relacionar resultados en consideración a la formación inicial y continua del profesorado y su transferencia a la práctica docente.
24. Trabajar en equipo y en equipos del mismo ámbito o interdisciplinar.

## Contenido

1. Desarrollo profesional *versus* desarrollo de las organizaciones
2. Condiciones para el cambio institucional y formación para el cambio
3. El desarrollo profesional en las organizaciones desde un enfoque de la complejidad. Modelos de investigación
4. Análisis de procesos y dinámicas de grupo que afectan al sistema relacional de las organizaciones
5. Modelos de análisis y acción de la gestión de la diversidad en las organizaciones
6. Desarrollo profesional y cambios en las concepciones sobre la enseñanza y el aprendizaje del profesorado
7. Formación inicial y continua del profesorado y su transferencia a la práctica docente: cultura de aprendizaje en las instituciones educativas.

## Metodología

L'activitat formativa es desenvoluparà a partir de les dinàmiques següents:

- Classes magistrals/expositives
  - Lectura d'articles i fons documentals
  - Anàlisi i discussió col·lectiva d'articles i fonts documentals
  - Pràctiques d'aula: resolució de problemes / casos / exercicis
  - Presentació / exposició oral de treballs
  - Tutorials

---

## Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
<b>Tipo: Dirigidas</b>			
Análisis y discusión de artículos	9	0,36	2, 9, 24
Clases expositivas	12	0,48	7, 14, 15, 18
Presentación de trabajos	6	0,24	21
Resolución de casos	9	0,36	2, 3, 16, 17
<b>Tipo: Supervisadas</b>			
Actividades virtuales (forum,...)	12	0,48	16, 21
Elaboración del trabajo de curso/memoria	12	0,48	6, 11, 19, 22, 20
Tutorías	12	0,48	9, 21, 24
<b>Tipo: Autónomas</b>			
Asistencia a seminarios /conferencias de la especialidad	10	0,4	7, 13, 14, 15, 18
Lectura de artículos y fondos de documentación	34	1,36	7, 13, 14, 15, 18

## Evaluación

La evaluación de la asignatura se realizará a lo largo de todo el curso académico mediante actividades que se muestran en la parrilla que sigue a continuación. Para poder superar la asignatura (tener igual o más de 5) se ha de aprobar tanto la prueba final como aprobar el conjunto de las actividades prácticas incluyendo el programa de desarrollo como directivo. Las actividades prácticas se realizarán normalmente en grupo mientras que el programa de desarrollo como directivo es una actividad individual. La prueba final de verificación de aprendizajes también es individual.

La asistencia a clase es obligatoria: el estudiante debe asistir a un mínimo de un 80% de clases, en caso contrario le se considerará no presentado.

Las calificaciones de cada una de las evidencias evaluadoras se harán públicas en los 10 días siguientes a su entrega. Los resultados de la evaluación se comentarán en gran grupo e individualmente en el horario de tutorías si es necesario.

El plagio será causa de suspenso de la asignatura.

## Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Actividades durante el desarrollo del módulo	30-35%	0	0	3, 8, 11, 16, 18, 19, 20, 24
Asistencia y participación en las sesiones	15-20%	0	0	4, 5, 13, 14, 15, 18, 21
Memoria/ trabajo individual de módulo	40-45%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 20, 21, 24

## Bibliografía

Arnesen, A.L., Hadjitheodoulou-Loizidou, P., Bîrzéa, C., Essomba, M.A. &Allan, J. (2009). *Policies and practices for teaching sociocultural diversity - Concepts, principles and challenges in teacher education*. Strasburg : Council of Europe Publishing.

Canimas, J. & Carbonell, F. (2008). *Educació i conflictes interculturals*. Col·lecció Conciutadania intercultural. Barcelona : Fundació Jaume Bofill.

Chalmers, D (2012). *Identification and implementation of the indicators and measures of the impact on teaching preparation programs in higher education (TPP impact)*

Española. Berlín.

Essomba, M.A. (2006). *Liderar escuelas interculturales e inclusivas. Equipos directivos y profesorado ante la diversidad cultural y la inmigración*. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A. (2008). *La gestión de la diversidad cultural en la escuela*. Colección 10 ideas clave. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A. (2012). Organización escolar y religión. En Alvarez, J.L. & Essomba, M.A. *Dioses en las aulas. Educación y diálogo interreligioso*. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A., Karatzia-Stavlioti, E., Maitle, H. & Zalieskiene, I. (2008). *Developing the conditions for Education for citizenship in higher education*. CiCe guidelines on the design of higher education courses. London : Institute for Policy Studies in Education - London Metropolitan University.

Euler, D. (2010). Shaping learning cultures: a strategic challenge for universities. In D. Schneckenberg & U. D. Ehlers (Eds.), *Changing cultures in higher education: Moving ahead to future learning* (pp. 75-84). Heidelberg: Springer.

Feixas, M. & Euler, D. (2013). Academics as Teachers: Concerns and conceptions about teaching and learning at different stages of their professional development. *International Higher Education Teaching and Learning Review*.

Feixas, M. & Zellweger, F. (2010). Faculty Development in Context: Changing Learning Cultures in Higher Education. En Ehlers, U. & Schneckenberg, D. (Eds.). *Changing cultures in higher education- moving ahead to future learning*. Springer. Germany.

Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar*, 33, 31-58.

Feixas, M. (2010). Enfoques y concepciones docentes en la universidad. *Relieve. E-journal of Educational Research, Assessment and Evaluation*, 16, 2.Retrieved from [http://www.uv.es/RELIEVE/v16n2/RELIEVEv16n2\\_2.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v16n2/RELIEVEv16n2_2.htm).

French, Wendell L . Desarrollo organizacional : transformación y administración efectiva del cambio : [sexta edición. México [etc.] : McGraw-Hill Interamericana, cop. 2007

Gairín, J.; Armengol, C. (Eds.) (Ed.),*Estrategias de formación para el cambio organizacional*(pp.255-275). Barcelona :CISSPRAXIS, S.A..

Gordó, G. (2010). *Centros educativos: ¿islas o nodos? Los centros como organizaciones-red*. Barcelona : Graó.

Morin, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa

Morin, E., et Alt., (2003). *Educar en la era planetaria*. Barcelona, Gedisa.

Navarro, José; de Quijano, Santiago D. ; Berger, Rita y Meneses, Rocio: Grupos en las organizaciones: herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes en *Papeles del Psicólogo*, 2011. Vol. 32(1), pp. 17-28

Norton, L., Richardson, J. T. E., Hartley, J., Newstead, S., & Mayes, J. (2005). Teachers' beliefs and intentions concerning teaching in higher education. *Higher Education*, 50, 537-571.

Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Nevgi, A. (2008). [A follow-up study of the effect of pedagogical training on teaching in higher education](#). *Higher Education*, 56(1), 29-43

Robbins, Stephen P., Comportamiento organizacional, PHH, 1993

Stefani, L. (Ed.) (2011). *Evaluating the Effectiveness of Academic Development: Principles and Practice*. New York: Routledge.

Stes, A., MinLeliveld, M.J., Gijbels, D., & Van Petegem, P. (2010). The impact of instructional development in higher education: A stateoftheart of the research. *Educational Research Review*, 5(1), 25-49.

Strubell, M., Andreu, LI., Sintes, E. (Coords.). (2011). *Resultats del model lingüístic escolar de Catalunya. L'evidència empírica*. Barcelona : UOC.

Tatli, A. (2012). Discourses and practices of diversity management in the UK. En En Klarsfeld, A. (ed.). *International handbook on diversity management at work: country perspectives on diversity and equal treatment*. Cheltenham Glos : Edward Elgar Publishing, 283-303.

Tomàs, M. (Coords.)(2006): *Reconstruir la universidad a través del cambio cultural*. Col. Documents. UAB.

Tomàs, M. (Coords.)(2011): Conflicto y comunicación organizacional. Editorial Académica

Tomàs, M.; Castro, D.; Feixas, M..(2010).Dimensiones para el análisis de las innovaciones en la universidad. Propuesta de un modelo. *Bordón*.62.(1).141-153.

Tomàs,M (Coords.)(2009). Cultura innovadora en la universidad. Ed. Octaedro.

Tomàs,M.(2012).La cultura y el clima organizacional en los centros de Educación Secundaria.Organización y gestión educativa..(1).34-35.

Van Knippenberg, D., De Dreu, C., Homan, A. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 1008-1022.

Arnesen, A.L., Hadjitheodoulou-Loizidou, P., Bîrzéa, C., Essomba, M.A. &Allan, J. (2009). *Policies and practices for teaching sociocultural diversity - Concepts, principles and challenges in teacher education*. Strasburg : Council of Europe Publishing.

Canimas, J. & Carbonell, F. (2008). *Educació i conflictes interculturals*. Col·lecció Conciutadania intercultural. Barcelona : Fundació Jaume Bofill.

Chalmers, D (2012). *Identification and implementation of the indicators and measures of the impact on teaching preparation programs in higher education (TPP impact)*

Española. Berlín.

Essomba, M.A. (2006). *Liderar escuelas interculturales e inclusivas. Equipos directivos y profesorado ante la diversidad cultural y la inmigración*. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A. (2008). *La gestión de la diversidad cultural en la escuela*. Colección 10 ideas clave. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A. (2012). Organización escolar y religión. En Alvarez, J.L. & Essomba, M.A. *Dioses en las aulas. Educación y diálogo interreligioso*. Barcelona : Graó.

Essomba, M.A., Karatzia-Stavlioti, E., Maitles, H. & Zalieskiene, I. (2008). *Developing the conditions for Education for citizenship in higher education. CiCe guidelines on the design of higher education courses*. London : Institute for Policy Studies in Education - London Metropolitan University.

Euler, D. (2010). Shaping learning cultures: a strategic challenge for universities. In D. Schneckenberg & U. D. Ehlers (Eds.), *Changing cultures in higher education: Moving ahead to future learning* (pp. 75-84). Heidelberg: Springer.

Feixas, M. & Euler, D. (2013). Academics as Teachers: Concerns and conceptions about teaching and learning at different stages of their professional development. *International Higher Education Teaching and Learning Review*.

Feixas, M. & Zellweger, F. (2010). Faculty Development in Context: Changing Learning Cultures in Higher Education. En Ehlers, U. & Schneckenberg, D. (Eds.). *Changing cultures in higher education- moving ahead to future learning*.Springer. Germany.

Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar*, 33, 31-58.

Feixas, M. (2010). Enfoques y concepciones docentes en la universidad. *Relieve. E-journal of Educational Research, Assessment and Evaluation*, 16, 2.Retrieved from  
[http://www.uv.es/RELIEVE/v16n2/RELIEVEv16n2\\_2.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v16n2/RELIEVEv16n2_2.htm).

French, Wendell L . Desarrollo organizacional : transformación y administración efectiva del cambio : [sexta edición. México [etc.] : McGraw-Hill Interamericana, cop. 2007

Gairín, J.; Armengol, C. (Eds.) (Ed.), *Estrategias de formación para el cambio organizacional* (pp.255-275). Barcelona : CISSPRAXIS, S.A..

Gordó, G. (2010). *Centros educativos: ¿islas o nodos? Los centros como organizaciones-red.* Barcelona : Graó.

Morin, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo.* Barcelona: Gedisa

Morin, E., et Alt., (2003). *Educar en la era planetaria.* Barcelona, Gedisa.

Navarro, José; de Quijano, Santiago D. ; Berger, Rita y Meneses, Rocío: Grupos en las organizaciones: herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes en *Papeles del Psicólogo*, 2011. Vol. 32(1), pp. 17-28

Norton, L., Richardson, J. T. E., Hartley, J., Newstead, S., & Mayes, J. (2005). Teachers' beliefs and intentions concerning teaching in higher education. *Higher Education*, 50, 537-571.

Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Nevgi, A. (2008). A follow-up study of the effect of pedagogical training on teaching in higher education. *Higher Education*, 56(1), 29-43

Robbins, Stephen P., Comportamiento organizacional, PHH, 1993

Stefani, L. (Ed.) (2011). *Evaluating the Effectiveness of Academic Development: Principles and Practice.* New York: Routledge.

Stes, A., MinLeliveld, M.J., Gijbels, D., & Van Petegem, P. (2010). The impact of instructional development in higher education: A stateofheart of the research. *Educational Research Review*, 5(1), 25-49.

Strubell, M., Andreu, LI., Sintes, E. (Coords.). (2011). *Resultats del model lingüístic escolar de Catalunya. L'evidència empírica.* Barcelona : UOC.

Tatli, A. (2012). Discourses and practices of diversity management in the UK. En En Klarsfeld, A. (ed.). *International handbook on diversity management at work: country perspectives on diversity and equal treatment.* Cheltenham Glos : Edward Elgar Publishing, 283-303.

Tomàs, M. (Coords.) (2006): *Reconstruir la universidad a través del cambio cultural.* Col. Documents. UAB.

Tomàs, M. (Coords.) (2011): Conflicto y comunicación organizacional. Editorial Académica

Tomàs, M.; Castro, D.; Feixas, M..(2010). Dimensiones para el análisis de las innovaciones en la universidad. Propuesta de un modelo. *Bordón*.62.(1).141-153.

Tomàs,M (Coords.) (2009). Cultura innovadora en la universidad. Ed. Octaedro.

Tomàs,M.(2012).La cultura y el clima organizacional en los centros de Educación Secundaria.Organización y gestión educativa..(1).34-35.

Van Knippenberg, D., De Dreu, C., Homan, A. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 1008-1022.