

**Tendencias y Enfoques de Investigación en
Planificación y Gestión de Instituciones de
Educación**

Código: 43215
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
4313815 Investigación en educación	OT	0	1

Contacto

Nombre: David Rodriguez Gomez

Correo electrónico: david.rodriguez.gomez@uab.cat

Equipo docente

José Luí­s Mu­noz Moreno

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: espa­ol (spa)

Prerequisitos

-

Objetivos y contextualizaci­on

Este m­odulo pretende introducir al alumnado en el conocimiento y la investigaci­on sobre los elementos fundamentales de los procesos de planificaci­on y gesti­on vinculados al desarrollo organizativo de las instituciones de formaci­on. Espec­ficamente, los objetivos del m­odulo son:

1. -Analizar el sentido y utilidad de las organizaciones en la sociedad del conocimiento.
2. -Comprender los factores y din­amicas que inciden en el cambio y mejora de las organizaciones.
3. - Identificar estrategias e instrumentos relacionados con la direcci­on y gesti­on de procesos de cambio.
4. - Valorar metodolog­as y resultados de investigaci­on en el campo de la planificaci­on y gesti­on del cambio organizativo.
5. - Planificar estudios espec­ficos relacionados con la organizaci­on y direcci­on de instituciones de formaci­on para la mejora.

Competencias

- Analizar datos de acuerdo a la naturaleza de los mismos y elaborar resultados de acuerdo a los prop­ositos de la investigaci­on.
- Analizar proyectos de cambio y de mejora en las organizaciones.
- Comunicar los resultados de investigaci­on, el conocimiento adquirido y las implicaciones para la pr­ctica, adecuando el registro a la audiencia y protocolos formales.
- Desarrollar valores profesionales que incluyan la ­tica propia de la investigaci­on en educaci­on, en particular el respeto a la diversidad de opiniones y de maneras de ser y de hacer.
- Incorporar las TIC en el proceso de investigaci­on, la b­squeda y la gesti­on de la informaci­on, el an­lisis de datos y la difusi­on y comunicaci­on de resultados.
- Planificar investigaciones de acuerdo a problemas relacionados con la pr­ctica, en consideraci­on con los avances te­ricos en el campo de conocimiento.

- 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.
- Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
- Que los estudiantes sean capaces de 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.
- Que los estudiantes sepan 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.
- 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 desde los aportes de la investigación los estadios de desarrollo y cambio institucional: espacio para el diagnóstico, programas de cambio, evaluación del cambio e investigación.
2. Analizar los marcos teóricos de referencia para establecer aquellos que orientan la investigación en el ámbito de la planificación y gestión de instituciones de educación.
3. Analizar proyectos para la mejora del contexto organizativo a partir de los resultados de investigación existentes.
4. Auditar y evaluar procesos de investigación en innovación organizativa.
5. Conocer los aspectos relevantes de los contextos propios de las investigaciones en el ámbito de la planificación y gestión de instituciones de educación y analizarlos como objetos de investigación.
6. 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.
7. Determinar la información y/o los sujetos implicados en un estudio en el ámbito de la planificación y gestión de instituciones de educación.
8. Determinar metodologías adecuadas para el análisis y el impacto de las innovaciones en las instituciones escolares.
9. Elaborar conclusiones teniendo como referencia los objetivos y cuestiones de la investigación y los referentes teóricos.
10. Identificar problemas en la práctica relacionados la planificación y gestión de instituciones de educación.
11. Identificar problemáticas educativas relacionadas con la investigación, planificación y gestión de instituciones de educación y las bases y fundamentos de los procesos de planificación institucional orientada al cambio.
12. Identificar referentes teóricos y evaluar las tendencias y enfoques sobre cambio organizacional.
13. 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.
14. Juzgar la relevancia y pertinencia teórica y social de una problemática de investigación relacionada con la planificación y gestión de instituciones de educación.
15. Negociar con las personas y/o instituciones la recogida de información (permisos, protocolos, cronograma).
16. 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.
17. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
18. Que los estudiantes sean capaces de 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.
19. Que los estudiantes sepan 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.
20. Redactar documentos científicos de síntesis para ser presentados a distintas audiencias.
21. Relacionar resultados en consideración a su procedencia (fuentes y/o instrumentos).
22. Trabajar en equipo y en equipos del mismo ámbito o interdisciplinar.

Contenido

Se tratarán las siguientes temáticas:

- Tendencias y enfoques sobre el cambio organizacional.
- Bases y fundamentos de los procesos de planificación institucional orientada al cambio.
- Las variables de éxito en las innovaciones institucionales: resultados de investigación (técnicas, recursos y metodologías del cambio)
- La gestión del cambio en las organizaciones: modelos de investigación.
- Metodologías para el análisis y el impacto de las innovaciones.
- Estadios de desarrollo y cambio institucional: espacio para el diagnóstico, programas de cambio, evaluación del cambio e investigación.
- Los directivos como promotores y agentes de cambio.

Metodología

La metodología es coherente con las competencias del MURE, los resultados de aprendizaje vinculados a este módulo y el sistema de evaluación diseñado.

Permite la puesta en práctica de diferentes tipos de actividades como debates, análisis de investigaciones, exposiciones, visitas de expertos, estudio de casos, etc.

Cada una de las sesiones permite combinar diferentes tipos de actividades para asegurar un enfoque competencial y globalizador del proceso de enseñanza y aprendizaje.

La asistencia de todos los estudiantes del grupo, implicación, buena actitud y participación son elementos que aseguran un buen desarrollo metodológico.

La metodología y la evaluación pueden experimentar adaptaciones en función de las restricciones a la presencialidad que indiquen las autoridades sanitarias.

El profesorado destinará aproximadamente unos 15 minutos de alguna sesión a permitir que el alumnado pueda responder las encuestas de evaluación de la actuación docente y de evaluación de la asignatura.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases expositivas y análisis y discusión de artículos	36	1,44	1, 3, 11, 12, 14, 21
Tipo: Supervisadas			
Actividades virtuales (fórum,...) y elaboración del trabajo de curso	24	0,96	1, 2, 9, 10, 11, 13, 14, 20
Tutorías	12	0,48	4, 9, 14
Tipo: Autónomas			
Lectura de artículos, fuentes de documentación y preparación de presentaciones	78	3,12	2, 4, 5, 9, 10, 12, 20

Evaluación

La evaluación del Módulo debe permitir la constatación de las competencias identificadas. Igualmente ha de considerar el diseño general de la asignatura y sus orientaciones metodológicas.

Las fechas de entrega de las evidencias se acordará oportunamente y, en caso de ser necesario, las evidencias podrán recuperarse. Para superar el Módulo se debe obtener una mediana igual o superior a 5. Para hacer esta mediana todas las evidencias deben tener como mínimo un 5. El alumnado que no entregue alguna de las 3 evidencias se considera un No Presentado. Todas las evidencias son individuales.

La asistencia a las sesiones es obligatoria y los justificantes aportados explican la ausencia, pero no eximen de la presencia.

Las notas obtenidas en las evidencias se remitirán a cada estudiante, el cual dispondrá de un sistema de revisión y tutoría. Las calificaciones se harán públicas a los 20 días de haber sido entregadas y los alumnos y alumnas dispondrán de 15 días más para solicitar su revisión.

Para aprobar el Módulo se considerará la corrección lingüística y los aspectos formales de presentación. El alumnado debe ser capaz de expresarse con fluidez y corrección y debe mostrar un alto grado de comprensión de los textos académicos. Una actividad puede ser devuelta (no evaluada) o suspendida si el profesor considera que no cumple estos requisitos. La copia o plagio, tanto en el caso de trabajos como en el caso de los exámenes, constituyen un delito que puede representar suspender la asignatura. Cabe considerar que:

- Se considerará que un trabajo, actividad o examen está "copiado" cuando reproduce todo o una parte del trabajo de un / a otro / a compañero / a.
- Se considerará que un trabajo o actividad está "plagiado" cuando se presenta como propio una parte de un texto de un autor sin citar las fuentes, independientemente de que las fuentes originarias sean en papel o en formato digital. (Más información sobre plagio a http://wuster.uab.es/web_argumenta_obert/unit_20/sot_2_0_1.html).

Se recomienda seguir la normativa APA (2019, 7ª versión): En el siguiente enlace encontraréis una propuesta de normativa: <https://bit.ly/3dNEd8E>

Para obtener más información sobre los "Criterios y pautas generales de evaluación de la Facultad de Ciencias de la Educación" aprobados por la COA a 28 de mayo de 2015 y modificado en la Junta de Facultad del 6 de abril del 2017 se puede consultar el siguiente documento:

<http://www.uab.cat/web/informacio-academica/avaluacio/normativa-1292571269103.html> y también:
<http://www.uab.cat/web/informacio-academica/avaluacio/normativa-1292571269103.html>

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Actividades de aula	25	0	0	4, 5, 12, 19, 21
Informe sobre una Tesis	50	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 17, 19, 20, 21, 16, 22
Presentación de los resultados del análisis y discusión de artículos	25	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 13, 20, 16, 22

Bibliografía

BÁSICA

Anderson, D. L. (2019). *Organization development: The process of leading organizational change* (5ª Edició). Sage Publications.

Gairín, J., & Rodríguez-Gómez, D. (2020). *Aprendizaje Organizativo e Informal en los Centros Educativos*. Ediciones Pirámide.

Gairín, J. y Castro, D. (2010). Situación actual de la dirección y gestión de los centros de enseñanza obligatoria en España. *Revista Española de Pedagogía*, 247, 401-416.

Gairín, J. y Castro, D. (2021). *El contexto organizativo como espacio de intervención*. Madrid: Editorial Síntesis.

Rodríguez-Gómez, D. (2015). *Gestión del Conocimiento: una estrategia para la mejora de las organizaciones educativas*. La Muralla.

Wadell, D., Creed, A., Cummings, T. G., & Worley, C. (2019). *Organisational change: development and transformation* (7ª Edició). Cengage Learning.

COMPLEMENTARIA

AA.VV. (2000). *Gestión del Conocimiento*. Harvard Business Review. Ediciones Deusto.

AL-Hawamdeh, S. (2003). *Knowledge Management. Cultivating knowledge professionals*. Chandos Publishing.

Anderson, M., & Jefferson, M. (2018). *Transforming Organizations. Engaging the 4Cs for Powerful Organizational Learning and Change*. Bloomsbury Business.

Apolo Buenaño, D., Aliaga Sáez, F., & González, E. H. (2015). Reflexiones y propuestas en torno a comunicación, estrategia y planificación en instituciones. *Razón y Palabra*, 19(91).

Argyris, C. (1993). *¿Cómo vencer las barreras organizativas?*. Díaz de Santos.

Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción. Una guía para superar los obstáculos del cambio en la organización*. Granica.

Argyris, C. (2001). *Sobre el Aprendizaje organizacional*. Oxford University Press.

Argyris, C., & Schön, D.A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Addison-Wesley.

Arney, E. (2017). *Learning for organizational development: How to design, deliver and evaluate effective L&D*. Kogan Page Publishers.

Barbosa, E. F., & de Moura, D. G. (2013). *Proyectos educativos y sociales: planificación, gestión, seguimiento y evaluación*. Narcea Ediciones.

Beckford, J. (2015). *The Intelligent Organisation: Realising the value of information*. New York: Routledge.

Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Blossing U., Nyen T., Söderström Å., & Hagen Tønder A. (2015). *Local Drivers for Improvement Capacity. Six Types of School Organisations*. Springer.

Bradford, D.L., & Burke, W.W. (Eds.) (2005). *Reinventing Organizational Development*. Jossey-Bass.

Brenner, W., & Uebernickel, F. (2016). *Design thinking for innovation. Research and Practice*. Springer.

Brown, K., & Osborne, S. P. (2012). *Managing change and innovation in public service organizations*. Routledge.

- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. John Wiley & Sons.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesas y realidades*. La Muralla.
- Canary, H. E., & McPhee, R. D. (Eds.). (2010). *Communication and organizational knowledge: Contemporary issues for theory and practice*. Routledge.
- Carballo, R. (Ed.) (2006). *Innovación y Gestión del Conocimiento*. Díaz de Santos.
- Chavarría, X., & Borrell, E. (2013). *Evaluación de centros para la mejora de la calidad*. Horsori.
- Cross, J. (2006). *Informal learning: rediscovering the natural pathways that inspire innovation and performance*. John Wiley & Sons.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G. (2007). *Desarrollo Organizacional y Cambio (8a Edición)*. Thomson Paraninfo.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier.
- Davenport, T. & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en Acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Pearson Education.
- Dixon, N. M. (2017). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Routledge.
- Drucker, P. (2000). *El management del siglo XXI*. Edhasa.
- Easterby-Smith, M., & M. A. Lyles (Eds.) (2011), *Handbook of Organizational learning and knowledge management*. Willey.
- Fernández, T., & Ponce de León Romero, L. (2016). *Planificación y actuación estratégica de proyectos Sociales*. Ediciones Pirámide.
- Freedman, A. M. (2016). *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change, and organizational development*. John Wiley & Sons.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. Prentice-Hall.
- Fullan, M (2007). *Las fuerzas del cambio con creces*. Akal.
- Gairín, J. (2012). *La gestión del conocimiento y el desarrollo organizativo: formación y formación corporativa*. Wolters Kluwer.
- Gairín, J., & Barrera-Corominas. A. (2014). *Organizaciones que aprenden y generan conocimiento*. Wolters Kluwer.
- Gairín, J. (2016). *Aprendizaje situado y aprendizaje conectado. Implicaciones para el trabajo*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Gairín, J., Díaz-Vicario y Suárez, C.I. (2020) (Coord.). *La nueva gestión del conocimiento*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Gómez, P. N., & Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores (Vol. 6)*. Narcea Ediciones.
- Guarro, A (2005). *Los procesos de cambio educativo en una sociedad compleja*. Pirámide.
- Hayes, J. (2018). *The theory and practice of change management (5th Edition)*. Palgrave.
- Heras, P. (Coord.) (2008). *La acción política desde la comunidad*. Graó.

Hou, H.T. (Ed.) (2012). *New Research on Knowledge Management Models and Methods*. Rijeka: Intec.
Recuperado de:
<http://www.intechopen.com/books/new-research-on-knowledge-management-models-and-methods>

Kilduff, M., & Shipilov, A. V., (2011). *Organizational Networks*. Sage Publications Limited.

Kools, M., & Stoll L. (2016). *What Makes a School a Learning Organisation?*. OECD Education Working Papers, 137. Paris: OECD. Recuperado de: <https://goo.gl/B59Bdx>

Laloux, F. (2014). *Reinventing organizations: A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness*. Nelson Parker.

Lewis, S., Passmore, J., & Cantore, S. (2016). *Appreciative inquiry for change management: Using AI to facilitate organizational development*. Kogan Page Publishers.

Lindberg, O., & Olofsson, A. (Eds.) (2009). *Online Learning Communities and Teacher Professional Development: Methods for Improved Education Delivery*. IGI-Global Publishing.

Little, J. (2014). *LeanChange Management: Innovative Practices for Managing Organizational Change*. LeanPub: <http://leanpub.com/leanchange>.

Lockwood, T., & Papke, E. (2018). *Innovation by Design: How Any Organization Can Leverage Design Thinking to Produce Change, Drive New Ideas, and Deliver Meaningful Solutions*. Career Press.

Malloc, M., Cairns, L., Evans, K., & O'Connor, B. (2010). *The SAGE handbook of workplace learning*. SAGE Publications.

Marion, T., & Fixson, S. (2018). *The Innovation Navigator: Transforming Your Organization in the Era of Digital Design and Collaborative Culture*. Rotman-UTP Publishing.

Mumford, M. D. (Ed.). (2011). *Handbook of organizational creativity*. Academic Press.

Navajo, P. (2009). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores*. Narcea Ediciones.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.

North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning*. Springer.

Mayo, A., & Lank, E. (1994). *Las organizaciones que aprenden*. Madrid: Edipe-Gestión 2000.

Monarca, H. (Ed.). (2015). *Evaluaciones externas: mecanismos para la configuración de representaciones y prácticas en educación*. Miño y Dávila.

OECD (2000). *Knowledge Management in the Learning Society*. OECD.

OECD (2003). *Measuring Knowledge Management in the Business Sector: First Steps*. Recuperado de <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9603021E.PDF>

OECD (2004a). *The Significance of Knowledge Management in the Business Sector. Policy Brief*. Recuperado de <http://www.oecd.org/dataoecd/53/40/33641372.pdf>

OECD (2004b). *Knowledge Management. Innovation in the Knowledge Economy. Implications for Education and Learning*. Recuperado de <http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/9604041E.pdf>

OECD (2018). *Developing Schools as Learning Organisations in Wales*. OECD Publishing. Recuperado de <https://goo.gl/HG6DL7>

- Popham, W. J. (2013). Evaluación trans-formativa: el poder transformador de la evaluación formativa. Narcea Ediciones.
- Renz, D. O. (2016). The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management. John Wiley & Sons.
- Robbins, P. y Coulter, M. (2010). Administración. 10ª Edición. México: Pearson.
- Robbins, S. P., Judge, T.A., Vohra, N. (2018). Organizational Behavior. Pearson.
- Rønning, R., Enquist, B., & Fuglsang, L. (2014). Framing innovation in public service sectors. Routledge.
- Sallis, E., & Jones, G. (2002). Knowledge Management in Education: enhancing leaning and education. Kogan Page Limited.
- Schein, E.H., & Bennis, W.G. (1980). El cambio personal y organizacional a través de los métodos grupales. Herder.
- Scott, A. (2006). Knowledge Management and Higher Education. A critical analysis. Idea Group Inc.
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica.
- Senge, P. (2000). La danza del cambio. ¿Cómo crear organizaciones abiertas al aprendizaje?. Gestión 2000.
- Smither, R., Houston, J., & McIntire, S.(2016). Organization development: Strategies for changing environments. Routledge.
- Standford, N. (2005). Organization design: the collaborative approach. Elsevier.
- Szulanski, G. (2003). Sticky Knowledge: barriers to knowing in the firm. SAGE Publications Ltd.
- Torring, J. (2016). Collaborative innovation in the public sector. Georgetown University Press.
- Vince, R. (2017). The Learning Organisation as Paradox: You cannot be for the Learning Organisation unless you are also against it. The Learning Organization, 25 (4), 273-280.
- Ward, J. D. (Ed.). (2017). Leadership and change in public sector organizations: Beyond reform. Taylor & Francis.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. (2002). Cultivating communities of practice. Harvard Business School Press.

Software

-