Universitat Autònoma de Barcelona

2023/2024

Modelos y Estrategias de Formación en las Organizaciones

Código: 103521
Créditos ECTS: 6

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500261 Pedagogía	OB	3	1

Contacto

Nombre: Pilar Pineda Herrero

Correo electrónico: pilar.pineda@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consutarlo a través de este enlace. Para consultar el idioma necesitará introducir el CÓDIGO de la asignatura. Tenga en cuenta que la información es provisional hasta el 30 de noviembre del 2023.

Prerrequisitos

Se recomienda haber aprobado las asignaturas Educación y Contextos Educativos -1º-, Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas -2º-

Objetivos y contextualización

La asignatura pretende desarrollar las competencias necesarias para la intervención pedagógica en contextos organizativos y laborales. Así se pretende desarrollar en el estudiantado las competencias básicas para analizar, gestionar y evaluar los procesos educativos en los contextos laborales, y en concreto para realizar las funciones propias del/la profesional de la formación inicial y continua.

Los objetivos de la asignatura son:

-Identificar el contexto laboral actual y las tipologías de organizaciones que lo integran.

-Analizar las políticas internacionales y nacionales sobre formación y trabajo

-Diseñar procesos formativos para diversos contextos laborales.

- Seleccionar la modalidad formativa más adecuada para situaciones laborales concretas.

-Valorar el rol del/ la profesional de la formación en los diversos contextos laborales

Competencias

- Actuar con responsabilidad ética y con respeto por los derechos y deberes fundamentales, la diversidad y los valores democráticos.
- Actuar en el ámbito de conocimiento propio evaluando las desigualdades por razón de sexo/género.
- Actuar en el ámbito de conocimiento propio valorando el impacto social, económico y medioambiental.
- Aplicar estrategias y técnicas de asesoramiento, orientación, consulta y mediación educativa en ámbitos profesionales e instituciones y servicios educativos y de formación.
- Assessorar sobre l'ús pedagògic i la integració curricular dels mitjans didàctics.
- Desarrollar procesos y modelos de gestión de la calidad en contextos educativos y formativos.
- Diseñar programas, proyectos y propuestas innovadoras de formación y desarrollo de recursos formativos en contextos laborales, en las modalidades presenciales y virtuales.
- Impulsar procesos de mejora a partir de los resultados obtenidos de las investigaciones o de procesos de detección de necesidades.
- Incorporar las tecnologías de la información y la comunicación para aprender, comunicarse y compartir en contextos educativos.
- Introducir cambios en los métodos y los procesos del ámbito de conocimiento para dar respuestas innovadoras a las necesidades y demandas de la sociedad.
- Trabajar en equipos y con equipos (del mismo ámbito o interdisciplinar).

Resultados de aprendizaje

1. Analizar críticamente los principios, valores y procedimientos que rigen el ejercicio de la profesión.
2. Analizar las desigualdades por razón de sexo/género y los sesgos de género en el ámbito de conocimiento propio.
3. Analizar una situación e identificar sus puntos de mejora.
4. Aplicar técnicas y estrategias de asesoramiento en proyectos de innovación a instituciones y servicios educativos.
5. Aplicar un modelo de calidad, coherente con el de la institución o con sus características, a la intervención que se plantee.
6. Comunicar haciendo un uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje.
7. Conformar equipos de trabajo capaces de desarrollar las actividades de forma efectiva tanto de manera presencial como telecolaborando de diferentes formas.
8. Diseñar proyectos y acciones adaptadas a los contextos educativos y a los destinatarios de las mismas.
9. Identificar las implicaciones sociales, económicas y medioambientales de las actividades académico-profesionales del ámbito de conocimiento propio.
10. Impulsar procesos de mejora a partir de los resultados obtenidos de la evaluación de proyectos de innovación.
11. Ponderar los riesgos y las oportunidades de las propuestas de mejora tanto propias como ajenas.
12. Proponer nuevos métodos o soluciones alternativas fundamentadas.
13. Proponer proyectos y acciones que estén de acuerdo con los principios de responsabilidad ética y de respeto por los derechos y deberes fundamentales, la diversidad y los valores democráticos.
14. Proponer proyectos y acciones que incorporen la perspectiva de género.
15. Proponer proyectos y acciones viables que potencien los beneficios sociales, económicos y medioambientales.
16. Seleccionar los medios didácticos más pertinentes para llevar a cabo la intervención.
17. Usar las TIC en el diseño, desarrollo y elaboración de los trabajos prácticos.
18. Usar las plataformas virtuales como herramienta de comunicación y de gestión de las actividades dirigidas y supervisadas.
19. Valorar cómo los estereotipos y los roles de género inciden en el ejercicio profesional.
20. Valorar el impacto de las dificultades, los prejuicios y las discriminaciones que pueden incluir las acciones o proyectos, a corto o largo plazo, en relación con determinadas personas o colectivos.

Contenido

1. La formación en las organizaciones hoy
Mercado de trabajo en un contexto globalizado
Delimitación conceptual de la formación inicial y continua en las organizaciones

2. Las políticas y los organismos de formación en las organizaciones

Marco legal de la formación en las organizaciones
Política europea y estatal de formación para el trabajo

3. Las organizaciones y el desarrollo de los RRHH

4. Planificación de la formación en las organizaciones
Análisis de necesidades formativas
Planes de formación
Eficacia y resultados de la formación

5. Contextos de la formación: la formación en diferentes tipos de organización
La empresa (sectores de construcción, finanzas, seguros, gremios y asociaciones profesionales, ...)
La administración pública (profesorado, profesionales de la salud, Escuelas de Administración Pública)
los sindicatos
Las consultorías de formación

6. Modelos de formación en las organizaciones

Modelos en función de las personas destinatarias
Modelos en función de la estrategia de la organización
Modelos en función de los espacios de formación

7. El pedagogo/a como profesional de la formación en las organizaciones
Las funciones del/la profesional de la formación
La formación inicial y continua del/la pedagogo-a

Metodología

El protagonista en el proceso de enseñanza aprendizaje es el estudiantado y es bajo esta premisa se ha planificado la metodología de la asignatura que aparece a continuación:

-Exposiciones por parte del profesorado de los contenidos y cuestiones básicas del temario. Se realiza con todo el grupo clase y permite la exposición de los principales contenidos a través de una participación abierta y activa por parte de los estudiantes. A pesar de ser una tipología de actividad donde el protagonismo recae en la figura docente, se fomentará la participación activa del alumnado, compartiendo los aprendizajes que se están alcanzando

-Espacios de trabajo en grupo reducidos (25 personas aprox.) Supervisado por el profesorado donde se profundiza en los contenidos y temáticas trabajadas en el gran grupo. Las actividades a realizar serán análisis de documentos, interpretación de informes y datos, resolución de casos o actividades prácticas de diseño y aplicación de técnicas de formación

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			
Presencial en seminario	15	0,6	7, 8, 10, 16
Presencial gran grupo	30	1,2	4, 5, 8, 10, 18
Tipo: Supervisadas			
Supervisadas	30	1,2	4, 5, 7, 8, 10, 16, 17, 18
Tipo: Autónomas			
Trabajo autónomo	75	3	4, 5, 8, 10, 16

Evaluación

EVALUACIÓN CONTINUA

La evaluación de la asignatura se realizará a lo largo de todo el curso académico mediante las actividades que se muestran a continuación. Las actividades de evaluación se organizan en bloques, que se vinculan a las actividades formativas: el bloque 1 evalúa las actividades presenciales, y el bloque 2 evalúa los seminarios.

Bloque 1: Prueba individual, 50%

Bloque 2: Trabajos grupales de tipo aplicativo que se van elaborando a lo largo del curso académico, en relación a las principales temáticas de la asignatura, 40%

Presentaciones: 10%

El plagio es motivo de no superación de la actividad evaluativa.

Las notas de los trabajos se devolverán en un período aproximado de 3 semanas y las notas de los exámenes en en un período aproximado de 2 semanas. Para superar la asignatura se deben aprobar con un 5 cada uno de los dos bloques de actividades evaluativas de que consta la asignatura. En el caso del estudiantado que ha seguido adecuadamente toda la asignatura, la no superación del bloque 1 podrá dar lugar a una prueba de recuperación al finalizar la asignatura.

Las notas de las actividades del segundo bloque se pueden compensar entre ellas, a partir del 4. Es decir si se obtiene un 4, un 6, un 7 y un 5 en las cuatro actividades del bloque 2 se podrá considerar que el bloque queda aprobado. El estudiantado recibirá feedback sobre la realización de las actividades del 2º bloque y, en caso de que el aprendizaje alcanzado sea insuficiente, el profesorado leindicará si puede mejorarlo dentro de un período de tiempo delimitado. Los trabajos grupales se expondrán en clase, lo que también será objeto de evaluación.

La prueba teórica será el 22 de enero de 2024. El 5 de febrero de 2024 se hará la recuperación.

EVALUACIÓN ÚNICA

Prueba individual teórico-práctica, escrita y oral.

Peso de la nota:100%

Recuperación: se aplicará el mismo sistema de recuperación que para la evaluación continua, añadiendo una parte oral a la prueba

La prueba teórica será el 22 de enero de 2024. El 5 de febrero de 2024 se hará la recuperación.

La revisión de la cualificación final sigue el mismo procedimiento que la evaluación continua.

CONSIDERACIONES GENERALES

Para aprobar esta asignatura es necesario, como requisito, mostrar una actitud compatible con la profesión educativa. También es necesario que el estudiante muestre una buena competencia comunicativa general, tanto oralmente como por escrito, y un buen dominio de la lengua o lenguas vehiculares que constan en la guía docente. En todas las actividades (individuales y en grupo) se tendrá en cuenta, por tanto, la corrección lingüística, la redacción y los aspectos formales de presentación. El alumnado debe ser capaz de expresarse con fluidez y corrección y mostrar un alto grado de comprensión de los textos académicos. Una actividad puede ser devuelta (no evaluada) o suspendida si el profesor/a considera que no cumple estos requisitos.

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Presentaciones	10%	0	0	7, 10
Prueba teórica	50%	0	0	4, 5, 8, 10, 18
Trabajos en grupo	40%	0	0	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

Bibliografía

1. Andrés, M.P. (2005): Gestión de la formación en la empresa. Pirámide. Madrid
2. Casamayor (coord) (2007) Los trucos del formador. Graó, Barcelona
3. Cabrera, F.; Millan, D.; Romans, M. (coords.) (2001): Formació a les organitzacions: un camp obert als professionals de la pedagogia. Publicacions Universitat de Barcelona. Barcelona.
4. Epise (2001) Necesidades de formación en la empresa. Ed Gestión 2000. Barcelona.
5. Foxon, M. i altres (2005) Competencias del director de formación. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
6. Gan, F. i altres (1995): Manual de técnicas e instrumentos de formación en la empresa. Apóstrofe. Barcelona.
7. Le Boterf, G. (2000): Ingeniería de las competencias. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
8. Mager, R.(2005) Evaluar el resultado de la formación. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
9. Pedler, M; Burgoyne, J; Boydell, T. (1997): The learning company. A strategy for sustaible development. Mc Grall Hill, London.
10. Pineda, P (2002) (Coord) Gestión de la formación en las organizaciones. Ariel, Barcelona
11. Bernal, A., Fernandez Salinero, C., Pineda, P. (2019) La formación en las organizaciones. Síntesis, Madrid.
12. Rodríguez Román, M. (2006): Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual. Ideaspropias. Vigo.
13. Soto, E; Dolan, S; Johansen, O. (2005): Decisiones en ambientes de incertidumbre. Ediciones Deusto, Barcelona.

Enllaços web:

http://www.fundae.org/

http://www.cedefop.europa.eu/

http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/

http://www.conforcat.cat/principal.asp

http://ec.europa.eu/education/llp/doc1943_en.htm

http://www.trainersineurope.org/

Software

No se necesita programario