

Modelos y Estrategias de Formación en las Organizaciones

Código: 103521

Créditos ECTS: 6

2025/2026

Titulación	Tipo	Curso
Pedagogía	OB	3

Contacto

Nombre: Pilar Pineda Herrero

Correo electrónico: pilar.pineda@uab.cat

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

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 plataformas virtuales como herramienta de comunicación y de gestión de las actividades dirigidas y supervisadas.
18. Usar las TIC en el diseño, desarrollo y elaboración de los trabajos prácticos.
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 continúa en las organizaciones
 - Las organizaciones: estructura, departamentos y funciones
2. Las políticas y los organismos de formación en las organizaciones

- Marco legal de la formación en las organizaciones
- Política europea de formación para el trabajo
- Fundación para la Formación en el Empleo
- Consorcio para la Formación Continua en Cataluña -CONFORCAT-

3. Las organizaciones y el desarrollo de los RRHH

- Estructura de las organizaciones: organigrama, departamentos y funciones
- Políticas y estrategias de 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
- Procesos de calidad en las organizaciones y 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

- Características generales de los modelos y de las estrategias de formación
- Modelos en función de las personas destinatarias (personal de base, técnicos, directivos - coaching, mentoring...-)
- Modelos en función de la estrategia de la organización (formación de acogida, para la promoción, universidades corporativas)
- Modelos en función de los espacios de formación (formación en el puesto de trabajo, en el aula, on-line, out-door-training, ...)

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

Actividades formativas y Metodología

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, 17
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

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.

Evaluación

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, 17
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

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, 50%

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

Para superar la asignatura, se recomienda al estudiante asistir a un mínimo de un 80% de clases y seminarios.

Las notas se devolverán en un periodo no superior a 20 días hábiles del calendario académico. 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 le indicará si puede mejorarlo dentro de un período de tiempo delimitado. Los trabajos grupales se expondrán en clase, lo que también será objeto de evaluación.

El alumnado que no aporte todas las evidencias para ser evaluado (las actividades de evaluación anteriores) será calificado como 'no evaluable'.

Se contempla la realización de una prueba de síntesis para el alumnado que se matricule por segunda vez.

La prueba teórica será el 19 de enero de 2026. El 2 de febrero de 2026 se hará la recuperación.

EVALUACIÓN ÚNICA

Prueba individual teórico-práctica, escrita y oral.

Peso de la nota: prueba escrita 50%, prueba oral 50%

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 19 de enero de 2026. El 2 de febrero de 2026 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.

En esta asignatura, se permite el uso de tecnologías de Inteligencia Artificial (IA) como parte integrante del desarrollo del trabajo, siempre que el resultado final refleje una contribución significativa del estudiante en el análisis y la reflexión personal. El estudiante tendrá que identificar claramente qué partes han sido generadas con esta tecnología, especificar las herramientas utilizadas e incluir una reflexión crítica sobre cómo éstas han influido en el proceso y el resultado final de la actividad. La no transparencia del uso de la IA se considerará falta de honestidad académica y puede acarrear una penalización en la nota de la actividad, o sanciones mayores en casos de gravedad.

Bibliografía

- Alles, M. (2020) Formación, capacitación y desarrollo. Ed. Granica. Madrid
- Andrés, M.P. (2005): Gestión de la formación en la empresa. Pirámide. Madrid
- Barreda, D. (2021) El formador 5.0. LID Editorial. C. México
- Bernal, A. (coordinador); Fernández-Salinero, C.; Pineda, P. (2019) Formación continua. Editorial Síntesis. Madrid
- Berrocal, F.- Alonso, M. (2020) Técnicas de formación y desarrollo de personas. Ed. Ramon Areces. Madrid
- Casamayor (coord) (2007) Los trucos del formador. Graó, Barcelona
- 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.
- Foxon, M. i altres (2005) Competencias del director de formación. Epise-Gestión 2000. Barcelona.
- Pineda, P (2002) (Coord) Gestión de la formación en las organizaciones. Ariel, Barcelona

- Bernal, A., Fernandez Salinero, C., Pineda, P. (2019) La formación en las organizaciones. Síntesis, Madrid.
- Rodríguez Román, M. (2006): Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual. Ideas propias. Vigo.
- Tejada, J.; Giménez, V. (Coords.) (2006). Formación de formadores. Escenario aula. Thomson, Madrid.

Enllaços web:

<http://www.fundaciontripartita.org/s>

<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

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
(SEM) Seminarios	311	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(SEM) Seminarios	312	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto
(TE) Teoría	3	Catalán	primer cuatrimestre	mañana-mixto