

## Guía Docente: Modelos y estrategias de formación en las organizaciones

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
<b>Titulación</b>	Grado en Pedagogía
<b>Año verificación</b>	2024
<b>Especialidad/Mención</b>	
<b>Materia/Módulo</b>	Contextos de desarrollo profesional
<b>Carácter</b>	Obligatorio
<b>Modalidad</b>	Virtual
<b>Período de impartición</b>	Tercer Trimestre
<b>Curso</b>	Segundo
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	María Micaela Cuenca Vidal	<b>Correo electrónico</b>	mariamicaela.cuenca@ui1.es
<b>Área</b>	Organización de Empresas	<b>Facultad</b>	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
<b>Doctor acreditado</b>	No		
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<a href="#">Linkedin</a>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Contexto y sentido de la asignatura</b>	<p>La asignatura <i>Modelos y Estrategias de Formación en las Organizaciones</i> se enmarca dentro del perfil del Pedagogo/a como formador, que traspasa los contextos educativos escolares tradicionales para convertirse en un impulsor de la formación y el aprendizaje como herramienta fundamental para el desarrollo de las organizaciones. En este contexto el Pedagogo/a contribuirá a construir <i>learning organizations</i>, organizaciones que aprenden, donde la organización se transforma en un contexto de intercambio constante de aprendizaje entre sus miembros. Es por tanto una asignatura que junto a la sólida base del resto del plan de estudios, contribuye al cambio organizacional desde una perspectiva interna que afecta directamente al desarrollo económico a través del desarrollo de las personas, estando estrechamente unido a los equipos de recursos humanos de las organizaciones.</p>
--	--

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Conocimientos o contenidos</b>	
<b>Habilidades o destrezas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HAB11: Diseñar, desarrollar, gestionar y evaluar planes, proyectos, programas, recursos y materiales para la acción educativa y/o formativa en distintos ámbitos y contextos.</li> <li>• HAB14: Aplicar estrategias y técnicas de tutorización, entrenamiento, asesoramiento entre iguales, consulta y orientación en procesos educativos y formativos.</li> <li>• HAB15: Orientar y asesorar a personas, colectivos e instituciones en ámbitos educativos y formativos.</li> <li>• HAB20: Asesorar en la toma de decisiones sobre problemas relevantes.</li> <li>• HAB21: Desarrollar estrategias y técnicas para promover la participación y el aprendizaje a lo largo de la vida.</li> </ul>
<b>Competencias (básicas y generales)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CG04: Diseñar y regular espacios de aprendizaje en contextos de diversidad y que atiendan a la igualdad de género, a la equidad y al respeto a los derechos humanos que conforman los valores de la formación ciudadana.</li> <li>• CG05: Adquirir la capacidad de estimular y valorar el esfuerzo, la constancia y la disciplina personal en los estudiantes.</li> <li>• CG07: Adquirir y desarrollar la capacidad de trabajar en equipos multi e interdisciplinares.</li> <li>• CG09: Adquirir la capacidad de colaborar con los distintos sectores de la comunidad educativa y del entorno social y laboral.</li> <li>• CB2: Aplicar los conocimientos adquiridos y poseer las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro del área de estudio de la Pedagogía.</li> </ul>

## PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p><b>Breve descripción de la asignatura</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La formación en las organizaciones en la actualidad; el mercado de trabajo en un contexto globalizado; delimitación conceptual de la formación inicial y continua en las organizaciones.</li> <li>Políticas y organismos de formación en las organizaciones; marco legal de la formación en las organizaciones; política europea y española de formación para el trabajo.</li> <li>Planificación de la formación en las organizaciones; análisis de las necesidades formativas; planes de formación; resultados y eficacia de la formación.</li> <li>Contextos de formación en los diferentes tipos de organizaciones: empresas privadas (seguros, finanzas, gremios y asociaciones profesionales, etc.); administraciones públicas (profesionales de la salud, profesorado, Escuelas de Administración Pública); sindicatos; consultorías de formación.</li> <li>Diversos modelos de formación en las organizaciones según las personas a las que va dirigida, la estrategia de la organización, y los espacios de formación.</li> <li>Las funciones del pedagogo en la formación en las organizaciones.</li> </ul>
<p><b>Contenidos</b></p>	<p><b>UD1. Formación en las organizaciones en el contexto actual</b></p> <p>En esta unidad consistirá en la delimitación conceptual de la formación inicial y continua en las organizaciones, el mercado de trabajo en un contexto global y la formación como estrategia de desarrollo organizacional.</p> <p><b>UD2. Políticas, marcos legales y organismos responsables</b></p> <p>En esta unidad se tratarán las políticas europeas y españolas de formación para el trabajo, el marco legal de la formación en las organizaciones y los organismos públicos y privados que impulsan la formación.</p> <p><b>UD3. Diagnóstico y planificación de la formación</b></p> <p>En esta unidad se ahondará en el análisis de necesidades formativas, planificación estratégica de la formación y la evaluación de resultados y eficacia de la formación.</p> <p><b>UD4. Tipologías y modelos de formación en las organizaciones</b></p> <p>En esta unidad se estudiarán los modelos de formación según los destinatarios, objetivos y espacios, la formación presencial, virtual, mixta y las estrategias de aprendizaje organizativo.</p> <p><b>UD5. Entornos y contextos de formación en organizaciones</b></p> <p>En esta unidad se desarrollará la formación en empresas privadas, administraciones públicas, sindicatos y consultorías, entre otras organizaciones así como las características y demandas formativas específicas según el sector.</p> <p><b>UD6. El pedagogo/a como agente de formación en las organizaciones</b></p> <p>En esta unidad se tratarán las funciones del pedagogo/a en la formación organizacional, el diseño y gestión de proyectos formativos y el asesoramiento, tutorización y orientación en entornos laborales.</p>

## METODOLOGÍA

### Métodos y actividades formativas del proceso de enseñanza-aprendizaje

Las actividades formativas que se llevarán a cabo en la asignatura se encuentran encaminadas a la puesta en práctica por parte del alumnado de las habilidades necesarias para alcanzar los resultados de aprendizaje. Se trata de establecer una metodología activa en la que el aprendizaje sea activo y transfiera la teoría a la práctica profesional.

Dependiendo de la vía de evaluación seleccionado por el alumno/a, a continuación se desglosan las actividades que se desarrollarán:

#### Opción 1. Evaluación continua

Estas actividades pueden ser de diferente tipología, pudiendo además ser individuales o grupales, entre las cuales se encuentran:

- **Estudio de caso:** a partir de una situación práctica, el alumnado trabajará sobre diferentes cuestiones para aplicar los contenidos de la asignatura.
- **Cuestionarios de contenido:** se trata de cuestionarios sobre los contenidos de la asignatura para que puedan afianzarse los contenidos y conocimientos trabajados.
- **Actividades audiovisuales:** a través de herramientas audiovisuales como vídeos, se llevará a cabo la presentación de actividades de aplicación práctica.
- **Diseño de Proyectos:** la metodología de aprendizaje basado en proyectos permitirá que el alumnado se vea inmerso en la realidad práctica de su futura profesión como pedagogo en su orientación como formador en las organizaciones.

#### Opción 2. Prueba de evaluación de competencias (PEC)

La **PEC** tiene como objetivo la comprobación de que el estudiante ha adquirido las competencias de la asignatura. En concreto, consistirá en la realización de una tarea que permitirá trabajar los contenidos estudiados a lo largo de la asignatura. Se planteará al estudiante la situación de un problema relacionado con el entorno profesional, a partir de este tendrá que dar respuesta a los diferentes apartados solicitados, los cuales estarán relacionados con todos los contenidos de la asignatura. Así, en un solo ejercicio se trabajarán todas las unidades de manera interrelacionada. El caso consistirá en un supuesto en el que como Pedagogo/a será necesario enfrentarse a situaciones diferentes.

En la publicación de la PEC, el estudiante dispondrá de las instrucciones y requisitos necesarios que deberá tener en cuenta en el desarrollo de la misma.

Esta prueba se abrirá con la Unidad didáctica 3 y la entrega deberá realizarse antes de finalizar la unidad didáctica 6.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

## Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

### Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

### Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

### Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el

resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial u online (EX)**, según la modalidad elegida por el estudiante, cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p><b>Bibliografía básica</b></p>	<p>Pineda, P. (2002). <i>Pedagogía Laboral</i>. Ariel Educación.</p> <p>Este manual consta de los temas sobre formación en el trabajo, análisis de necesidades, planes de formación, evaluación de la formación y el rol del pedagogo en las organizaciones.</p> <p>Gairín, J. y Armengol, C. (2008). <i>Estrategias de formación para el cambio organizacional</i>. Wolters Kluwer Education.</p> <p>Esta obra permite el estudio de las relaciones existentes entre la formación y el aprendizaje en las organizaciones.</p>
<p><b>Bibliografía complementaria</b></p>	<p>Aramburuzabala, M. P. (2012). El pedagogo laboral: un experto en aprendizaje en las organizaciones. <i>Ilustre Colegio Oficial de Doctores y Licenciados en Filosofía Y Letras y en Ciencias</i>, 231, 20-21.</p> <p>Ellinger, D. y Ellinger, A. (2021). Providing strategic leadership for learning: optimizing managerial coaching to build learning organizations. <i>The Learning Organization</i>, 28(4), 337-351.</p> <p>Fernández-Salineró, C. y De la Riva, B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. <i>Revista Española de Pedagogía</i>, 74(265), 559-577.</p> <p>Gairín, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. <i>Revista Educar</i>, 27, 31-85.</p> <p>Meza, M.C. (2005). Modelos de pedagogía empresarial. <i>Educación y Educadores</i>, 8, 77-90.</p> <p>Morales-Valero, M. y Fernández-Salineró Miguel, C. (2023). Economía de la educación y pedagogía laboral: nuevos contextos de reflexión y actuación. <i>Teoría de la educación, Revista Interuniversitaria</i>, 35 (1), 207-224.</p> <p>Moreno, M. S. (2010). La empresa: un reto para los profesionales de la pedagogía. <i>Cuestiones Pedagógicas</i>, 20, 329-341.</p> <p>Pineda-Herrero, P., Durán-Benlloch, M., Cirado-Calí, A. y Espona-Barcons, B. (2015). La formación para la innovación en España: situación, características y perspectivas de eficacia. <i>Revista Iberoamericana de Educación</i>, 67(2), 7-34.</p> <p>Quiles-Piñar, L. y Rekalde-Rodríguez, I. (2021). Los y las pedagogas en el contexto empresarial: una aproximación a través de la literatura científica. Universidad del País Vasco.</p> <p>Sánchez-Morales, P. J., Ortiz-Municio, Z. y Rivas-Ruiz, F. (2025). Empleabilidad del grado de Pedagogía en España: más allá del ámbito escolar. <i>Teoría de la Educación. Revista Interuniversitaria</i>, 37(1), 207-227.</p>
<p><b>Otros recursos</b></p>	

**COMENTARIOS ADICIONALES**