15-16

GUÍA DE ESTUDIO DE LDI

FORMACION DE FORMADORES EN LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO 01489056

UNED

15-16

FORMACION DE FORMADORES EN LA EMPRESA Y LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO 01489056

ÍNDICE

OBJETIVOS
CONTENIDOS
EQUIPO DOCENTE
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA
SISTEMA DE EVALUACIÓN
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

AVISO IMPORTANTE

En el Consejo de Gobierno del 30 de junio de 2015 se aprobó, por unanimidad, que la convocatoria de exámenes extraordinarios para planes en extinción de Licenciaturas, Diplomaturas e Ingenierías, prevista para el curso 2015-2016, se desarrolle según el modelo ordinario de la UNED, esto es, en tres convocatorias:

· febrero de 2016 (1ª y 2ª semana), para asignaturas del primer cuatrimestre y primera parte de anuales.

· junio de 2016 (1ª y 2ª semana) para asignaturas del segundo cuatrimestre y segunda parte de anuales.

· septiembre de 2016 para todas las asignaturas.

Si en alguna guía aparecen referencias sobre una sola convocatoria en febrero, esta información queda invalidada ya que tiene prevalencia la decisión del Consejo de Gobierno.

En el curso 2015-2016 esta asignatura no tendrá activado el curso virtual.

OBJETIVOS

El objetivo principal de esta asignatura es proporcionar la fundamentación teórica, los contenidos conceptuales y las aplicaciones prácticas requerida para poder llevar a cabo con rigor y eficacia el proceso de formación en el contexto laboral.

De esta forma al finalizar el estudio de la asignatura habrá debido de:

1. Adquirir los conocimientos, actitudes y métodos apropiados para desempeñar con éxito tareas de formación en la empresa y en las organizaciones.
2. Valorar la importancia de la formación en la era actual, y su vinculación con el mundo del trabajo.
3. Fomentar una actitud positiva hacia la formación continua, la innovación y el desarrollo de las empresas.
4. Desarrollar hábitos de trabajo y las actitudes propias del ejercicio profesional responsable, riguroso, crítico, ético y comprometido con las bases de la formación en general y en particular en la empresa y en las organizaciones.
5. Analizar la formación en la empresa como un ámbito propio de la educación no formal y de la educación permanente.

CONTENIDOS

BLOQUE TEMÁTICO I : Formación y organización: Aspectos diferenciales
Tema 1.- Organización del trabajo y formación.
Tema 2.- La cultura organizacional.
Tema 3.- La comunicación interna.
Tema 4.- El clima en las organizaciones.

BLOQUE TEMÁTICO II : El formador y la formación en las organizaciones
Tema 5.- Gestión de Recursos humanos.
Tema 6.- El formador.
Tema 7.- La calidad de la formación
Tema 8.- La formación de las personas adultas en las organizaciones: El momento de las personas.

BLOQUE TEMÁTICO III: Planificación de la formación
Tema 9.- Diagnostico de necesidades: Momento político
Tema 10.- El diseño de la formación.
Tema 11.- La ejecución del proyecto formativo
Tema 12.- La evaluación de la formación.

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	MARIA JOSE ALBERT GOMEZ
Correo Electrónico	mjalbert@edu.uned.es
Teléfono	91398-7694
Facultad	FACULTAD DE EDUCACIÓN
Departamento	TEORÍA DE LA EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA SOCIAL

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

TEJADA, J; JIMÉNEZ, V; GAN, F; VILADOT, G; Y OTROS.(2007) : Formación de formadores. Escenario Institucional. Madrid. Thomson.
Este libro se puede pedir en cualquier librería especializada o pedirlo directamente a la editorial, para esto último contactar con el siguiente teléfono 91-3308903 preguntar por: Mayer o por correo electrónico.: mayerley.muñoz@paraninfo.es
LOPEZ CAMPS, J (2005): Planificar La formación con calidad. Madrid Cisspraxis.
Este libro se puede pedir en cualquier librería especializada o pedirlo directamente a la editorial, para esto último contactar con el tlf. 902-250500

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

DEL POZO DELGADO, P(2002): Formación de formadores , Madrid, Ed. Pirámide
BIRKENBILH, M(1998): Formación de formadores “train the trainer” , Madrid, Ed.Paraninfo.
BUCKLEY, R y CAPLE, J (1991): La formación: Teoría y práctica , Madrid, Ed.Díaz Santos.
COLON, A; SARRAMONA, J; VAZQUEZ, G; 1994: Estrategias de formación en la Empresa , Madrid, Ed.Narcea.

BIBLIOGRAFIA DE AMPLIACIÓN

AENOR (2000): Norma Española UNE-EN-ISO 9000, 9001 y 9004 , Madrid, Ed.AENOR.
AGUIRRE BAZTAN, A (1999): Cultura organizacional , México, Univ. N.L./Inespo.
AMAT, O (1994): Aprender a enseñar , Barcelona, Ed.Gestión, 2000.
ANDERSON, C (1997): “Values –based Management”, en The Academy of Management Executive, v11 nº 4 p 25.
ANTONS, K (1986): Práctica de la dinámica de grupos , Barcelona, Ed.Herder.
BADÍA JIMENEZ, A. (1998): Calidad: enfoque ISO 9000 , Bilbao, Ed.Deusto. BARTOLI, A (1992): Comunicación y organización , Barcelona, Ed.Paidós.
BATESON Y OTROS (1990): La nueva comunicación , Barcelona, Ed. Kairós.
BETTENI,G y COLOMBO F (1995): Las nuevas tecnologías de la comunicación, Barcelona, Ed.Paidós.
BORJESON, L (1995): Motivar-nos els uns als altres , Barcelona, Ed. Cúmulos.
BROOKING, A; (1996): Intellectual Capital. Core Asset for the Third Millenium Enterprise, Londres, Ed.Inernational Thomson Business Press.
CABRERA, A (2000): Tecnología y formación: nuevos paradigmas educativos . Capital humano , 136 septiembre pp- 60-64
CARNOY, M. (2000): El trabajo flexible en la era de la información , Madrid, Ed. Alianza.
CASANOVA, M.B. (2001): Gestión de la diversidad: la empresa entre todos . Nueva empresa.com en Casse,P. (1991): Instrumentos para una formación eficaz , Bilbao, Ed. Deusto,1985.
COMISIÓN EUROPEA (1995): Libro blanco sobre la educación y la formación. Enseñar a aprender. Hacia la sociedad del conocimiento , Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
COQUERET, A : Como se prepara y dirige una reunión , Barcelona, Ed.Hogar del libro.
COSTA, J. (1999) : La comunicación en acción , Barcelona, Ed.Piados.
CHACO, L (1996): Educación y formación ante los retos del siglo XXI. Sistema (4), pp 153-166.
CHANG, R. Y. (1998) : Como crear programas de formación de alto impacto. Guía práctica para lograr resultados operativos en la formación , Madrid, Centro de estudios Ramón Areces.

DIAZ DE QUIJANO, S et al. (1997): Hacia una gestión estratégica de los Recursos Humanos , Barcelona, Ed.Unión Patronal Metalúrgica. Barcelona.
DI BARTOLOMEO, M.L. (1994): El perfil del formador de adultos . Notas para un currículum de formación de formadores, Tesis Doctoral, UAB.
EDICIONES DEUSTO: (1993) : Como hablar en público , Bilbao, Ed. Deusto
EDVINSSON, L. Y MALONE, M.S. (1999) : El Capital intelectual, Barcelona, Ed. Gestión, 2000.
EPISE (2000): Evaluación de la formación en las empresas españolas , Barcelona, Ed. Epise. S.A.
FERNANDEZ SARDINERO,C (1999): El diseño de un plan de formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas, Madrid, Revista Complutense de Educación , 10, pp 181-142.
FLECHA, R. y RUIZ, L (2000): Postgrado de Nuevas Perspectivas en formación de personas adultas. Modulo 4. Aprendizaje adulto y adultez. (Psicología de la EA), Barcelona, Centro de postgrado ICESB-Pere Tarres, URL.
GARCIA ECHEVARRÍA, S. y DEL VAL NÚÑEZ, MªT. (1996): Los recursos humanos en la empresa española. Su desarrollo directivo y ejecutivo , Madrid, Ed. Díaz Santos
GRAPPIN, J.P. (1990): Claves para la formación en la empresa, Barcelona, Ed.CEAC.
HERZBERG FREDERICK (1993): The motivation to work , Ed.Transaction Pub.
HOYOS, J (1999): Formación y desarrollo en la empresa , Valencia, Ed.CISS
Institute of Personnel and Development (2000): Planificación de la formación , Barcelona, Ed.Gestión, 2000.
KILPRATRICK, D.L. (1999): Evaluación de acciones formativas , Barcelona, Ed. Gestión 2000.
KOTTER, J.P. y HESKETT, J.L. (1995): Cultura de la empresa y rentabilidad , Madrid, Ed. Díaz Santos.
LE BOTERF, G y Otros (1993): Como gestionar la calidad de la formación , Barcelona, Ed.Gestión, 2000.
LEIRMAN y OTROS (1991): La educación de adultos como proceso , Ed. Popular.
O.E.I., LEVY-LEBOYER, C (1998): La motivátión dans l'entreprise , Módéles st strategies, París, Editións d'Organosatopn.
LUCAS, A, et al (1999): Sociología de la comunicación. , Valladolid, Ed.Trotta
MASLOW, A (1991): Motivación y personalidad , Madrid, Ed.Díaz Santos.
PAIN, A (1993): Como evaluar las acciones de capacitación , Barcerlona, Ed.Ranica
RAMOS, T. (2000): Formación para el siglo XXI:¿convencional, a distancia u on line ? Capital humano , 137 Octubre pp-12-13.
REEVE, J (1999): Motivación y emoción , Madrid, Ed.McGraw-Hill.

RODRIGUEZ LÓPEZ, J.L y MERANO,G (1993): La formación en las organizaciones, Salamanca, Ed.Eudema.
SARRIES, L.(1996): Impacto socioeconómico de la formación continua en las empresas , Madrid, Ed.Cauce.
VÁZQUEZ GÓMEZ, G (1996): “Aprendizaje y formación en la sociedad cognitiva”. Situación 4, pp 33-52.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Prueba presencial
La prueba presencial se realizará sin material. El examen constará de un número determinado de preguntas cortas. Estas preguntas se valorarán en función de la claridad, precisión y contenido de la respuesta. Calificación máxima diez puntos.
Ejercicios de autoevaluación
Los ejercicios de autoevaluación son una herramienta de trabajo muy útil para que el alumno evalúe autónomamente su aprendizaje así como los conocimientos adquiridos.

HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

María José Albert Gómez
Miércoles: de 16:00 a 20:00 horas.
Tel.: 91 398 7694
e-mail: mjalbert@edu.uned.es

IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.