



Universitat de Lleida

GUIA DOCENT  
**FORMACIÓ CONTÍNUA: GESTIÓ  
DEL TALENT**

Coordinació: DE LA FUENTE ROMERO, JUAN  
FRANCISCO

Any acadèmic 2022-23

## Informació general de l'assignatura

<b>Denominació</b>	FORMACIÓ CONTÍNUA: GESTIÓ DEL TALENT			
<b>Codi</b>	14460			
<b>Semestre d'impartició</b>	2N Q(SEMESTRE) AVALUACIÓ CONTINUADA			
<b>Caràcter</b>	<b>Grau/Màster</b>	<b>Curs</b>	<b>Caràcter</b>	<b>Modalitat</b>
	Màster Universitari en Psicopedagogia	1	OPTATIVA	Presencial
<b>Nombre de crèdits assignatura (ECTS)</b>	5			
<b>Tipus d'activitat, crèdits i grups</b>	<b>Tipus d'activitat</b>	<b>PRAULA</b>	<b>TEORIA</b>	
	<b>Nombre de crèdits</b>	3	2	
	<b>Nombre de grups</b>	1	1	
<b>Coordinació</b>	DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO			
<b>Departament/s</b>	PEDAGOGIA			
<b>Informació important sobre tractament de dades</b>	Consulteu <a href="#">aquest enllaç</a> per a més informació.			
<b>Idioma/es d'impartició</b>	Català / Castellà			

Professor/a (s/es)	Adreça electrònica professor/a (s/es)	Crèdits impartits pel professorat	Horari de tutoria/lloc
DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO	juanfran.delafuente@udl.cat	5	

## Informació complementària de l'assignatura

El punt de partida d'aquesta assignatura és la visió que, en l'actual context de canvi constant, l'aprenentatge continu i la gestió del talent són factors clau per al desenvolupament de les persones, l'evolució de les organitzacions i la sostenibilitat social.

Per desplegar aquesta visió, partim d'una reformulació del concepte de formació: no posem el focus a "dissenyar cursos" sinó a impulsar ecosistemes d'aprenentatge i de gestió del coneixement.

En coherència amb aquest plantejament, i després de contextualitzar els elements clau i reptes de la formació / aprenentatge, ens centrarem en tres escenaris:

- L'aprenentatge i la innovació social / comunitària.
- L'aprenentatge i la gestió del coneixement en les organitzacions.
- L'aprenentatge en el cicle de vida de les persones.

Tot això, juntament amb la inspiració de diferents casos i experiències, ha de permetre als alumnes adquirir competències per dissenyar entorns on l'aprenentatge es converteixi en una palanca de transformació i millora.

## Objectius acadèmics de l'assignatura

- Analitzar els reptes, tendències i idees clau relacionades amb la formació, l'aprenentatge i la gestió del talent, i que marcaran el futur de les persones, les organitzacions i la societat.
- Dissenyar processos d'aprenentatge i transformació social.
- Crear ecosistemes d'aprenentatge en les organitzacions que permeti el desenvolupament del talent, la gestió de el coneixement i la millora de l'experiència de les persones.
- Integrar l'aprenentatge en el desenvolupament personal i professional.
- Integrar una visió innovadora i transformadora de la formació i l'aprenentatge.

## Competències

### Competències específiques

Relació de l'assignatura amb competències específiques del Màster:

- Organitzar i gestionar serveis d'orientació i intervenció psicopedagògica per tal d'afavorir el desenvolupament personal i / o professional dels individus, potenciant la seva capacitat d'autoformació i la formació permanent.
- Dissenyar, implementar i avaluar programes, projectes, serveis, polítiques i pràctiques socioeducatives, per tal de donar resposta a les necessitats de les persones, organitzacions i / o col·lectius específics.
- Gestionar, liderar i dinamitzar equips afavorint el treball en xarxes col·laboratives amb els diferents agents i institucions socioeducatives.
- Analitzar, interpretar i actuar de manera coherent amb les polítiques educatives derivades d'un context social dinàmic i en contínua evolució.
- Motivar per a la innovació en la intervenció social i educativa, tenint en compte els resultats de la recerca en diferents àmbits.

## Competències generals

Relació de l'assignatura amb competències generals del Màster:

- Integrar els coneixements i avenços de la psicopedagogia en la seva actuació professional, amb actitud reflexiva i crítica, prenent decisions a partir d'una anàlisi dels problemes, integrant coneixements i enfrontant-se a la complexitat derivada d'una informació incompleta.
- Implicar-se en la pròpia formació permanent, reconeixent els aspectes crítics que han de millorar l'exercici de la professió, adquirint independència i autonomia com a aprenent, i responsabilitzar-se del propi aprenentatge i desenvolupament de les seves habilitats per mantenir i incrementar la competència professional.
- Prendre consciència de les seves creences i estereotips sobre la pròpia cultura i altres cultures o grups, i de les seves implicacions sobre l'actuació professional respectant les diferències individuals, socials i culturals.
- Saber comunicar les decisions professionals, (i conclusions), els coneixements i raons últimes que les sustenten tant a públics especialitzats com no especialitzats, d'una manera clara i adaptada a les seves necessitats.
- Saber resoldre problemes en entorns nous o poc coneguts, i en contextos més amplis o multidisciplinaris, així com generar processos innovació i canvi.

## Competències pròpies de la matèria

- Capacitat per interpretar el paper de l'aprenentatge com a impulsor de desenvolupament social, organitzatiu i personal.
- Capacitat per dissenyar, gestionar i avaluar processos de transformació social a partir de l'aprenentatge.
- Capacitat per dissenyar, impartir, gestionar i avaluar processos d'aprenentatge i gestió del talent a les organitzacions, en el marc d'ecosistemes d'aprenentatge.
- Capacitat per dissenyar i implementar processos de desenvolupament personal i professional centrats en l'usuari.
- Conèixer les oportunitats i integrar les claus per desenvolupar serveis d'aprenentatge, a través d'empreses, institucions o projectes.

## Continguts fonamentals de l'assignatura

**Mòdul 1.** Context actual vinculat a la formació i l'aprenentatge.

- Formació, aprenentatge i gestió del talent. Conceptes clau i reflexions de partida.
- Contextualització general.
- Dades significatives.
- Tendències i reptes per a les persones, les organitzacions i la societat.
- Claus per posar en valor l'aprenentatge com a instrument de transformació i desenvolupament.

**Mòdul 2.** Aprenentatge i transformació social.

- Fonamentació.
- Anàlisi de bones pràctiques.
- Disseny d'un projecte en l'àmbit de l'aprenentatge i transformació social.

**Mòdul 3.** Aprenentatge i gestió del talent a les organitzacions.

- Fonamentació.
- Gestió estratègia de persones.
- Gestió per competències i responsabilitats.
- Plans de formació: de la identificació de necessitats a l'avaluació de la qualitat.
- Gestió del coneixement.
- Projectes específics (gestió del compromís, employer branding, successió).
- Innovació en els processos d'aprenentatge en les organitzacions. Experiències.

**Mòdul 4.** Aprenentatge en el cicle de vida de les persones.

- Fonamentació.
- Claus per al disseny de projectes d'intervenció individualitzada.
- Desenvolupament professional i personal.

**Mòdul 5.** Conclusions i integració.

## Eixos metodològics de l'assignatura

A nivell metodològic, integrarem tres idees bàsiques:

1. **Comprendre.** Conceptualitzar, analitzar, contrastar, sintetitzar i assimilar conceptes clau, reflexionant i construint el coneixement a partir de fonts fiables i actualitzades.
2. **Transferir.** Aplicar, interpretar i connectar el coneixement, aplicant-lo a reptes, escenaris, casos, problemes o experiències, de manera innovadora i orientada a la transformació.
3. **Crear.** Proposar idees creatives, a partir de la construcció col·laborativa.

A la pràctica, aquest enfocament significarà el desplegament de metodologies com:

- Aula invertida o "Flipper classroom". Integrarà reflexions i debats sobre articles, casos i bones pràctiques.
- Aprenentatge basat en reptes. Desplegarem tres reptes: transformació social, aprenentatge en les organitzacions i desenvolupament professional.
- Tallers per aprofundir en temes específics.
- Desplegament d'una activitat de síntesi.

## Pla de desenvolupament de l'assignatura

Setmana	Desenvolupament
1	Presentació i introducció. reflexions inicials
2	Context. Reptes socials
3	Context. Reptes en les organitzacions
4	Context. Reptes persones
5	Context. Reptes formació / aprenentatge
6	Projecte 1 Societat. Presentació.
7	Projecte 1 Societat. Seguiment.
8	Projecte 1 Societat. Conclusions.
9	Projecte 2 Organitzacions. Presentació.
10	Projecte 2 Organitzacions. Seguiment.
11	Projecte 2 Organitzacions. Conclusions.
12	Projecte 3 Persones. Presentació.
13	Projecte 3 Persones. Presentació.
14	Projecte 3 Persones. Presentació.
15	Integració i síntesi.

## Sistema d'avaluació

### Sistema i evidències d'avaluació:

#### El sistema d'avaluació consta de les següents evidències:

- Avaluació continua. Preparació prèvia, assistència i contribucions en les sessions, fòrums, xats i altres sistemes de participació (40%).
- Activitats vinculades als projectes i reptes (60%).

Cal remarcar la importància de l'assistència i participació activa en les sessions. A més de compondre una part significativa de l'avaluació, els conceptes i activitats desenvolupats seran la base de coneixement sobre la qual es dissenyaran la resta de dispositius d'avaluació.

Per superar la matèria haurà de superar-se cada una de les proves objecte d'avaluació amb una qualificació de 4 sobre 10. Si es reuneix aquest requisit es calcularà la nota tenint en compte la ponderació fixada. Es considera superada la matèria quan l'estudiant ha obtingut una qualificació numèrica final igual o superior a 5 sobre 10.

#### Avaluació alternativa:

En el cas d'alumnes que no puguin assistir amb regularitat a classe i tinguin concedida l'avaluació alternativa, el sistema serà:

- Activitats i pràctiques (30%).
- Projectes i reptes (30%).
- Avaluació final presencial (40%).

#### Altres consideracions:

Les produccions dels alumnes han de ser originals. El plagi o la còpia en qualsevol evidència d'avaluació significarà el suspens de la matèria. El professorat podrà utilitzar els recursos antiplagi que consideri oportuns.

## Bibliografia i recursos d'informació

- Acaso, M. (2013). *rEDUvolution*. Paidós.
- Alberici, A. y Serreri, P. (2015). *Competencias y formación en la edad adulta. El Balance de Competencias*. Laertes.
- Armengol, C. y Gairín, J. (coord.). (2008). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Wolters Kluwer Education.
- Barkley, E., Major, C. & Cross, P. (2014). *Collaborative Learning Techniques: A Handbook for College Faculty*. Jossey-Bass.
- Bauman, Z. (2008). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Gedisa.
- Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo*. Barcelona: Conecta.
- Chiang, M., Martín, M.J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia de Comillas.
- Cobo, C. & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación*. Ediciones UBe.
- Cobo, C. (2016). *La innovación pendiente*. Madrid: Debate.
- EFQM (2020). *Modelo EFQM 2020*. Club Excelencia en Gestión.
- Educause (2020). *2020 Horizon Report. Teaching and Learning Edition*. Educause.
- Fuertes, S. y Segarra, J. (2019). *Una mirada al tercer sector social*. Editorial UOC.
- Gairín, J. (2012). *Gestión del conocimiento y desarrollo organizativo*. Wolters Kluwer España.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2002). *Buen trabajo. Cuando ética y excelencia convergen*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Gerver, R. (2013). *El Cambio*. Barcelona: Conecta.
- Gray, D., Brown, S. y Macanufo, J. ((2012). *Gamestorming*. Deusto.
- Hillier-Fry, C. y Aguilar, J. (2006). *En busca del compromiso*. Almuzara.
- Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Debate.

- Kay, J. (2011). *Obliquity: Why our goals are best achieved indirectly*. Penguin Books.
- Kirkpatrick, D.L. y Kirkpatrick, J. D. (2007). *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Gestión 2000.
- Le Boterf, G. (1999). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Deusto.
- Mejide, R. (2013). *No busques trabajo*. Gestión 2000.
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2011). *Generación de modelos de negocio*. Deusto.
- Osterwalder, A., Clark, T. & Pigneur, Y. (2012). *Tu modelo de negocio*. Deusto.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., Smith, A., & Papadakos, T. (2015). *Diseñando la propuesta de valor*. Deusto.
- Ries, E. (2013). *El método Lean Start-Up*. Deusto.
- Rodríguez, M. M. (2017). *El camino para innovar: cómo pasar de la idea al modelo de negocio creando valor para tus clientes*. Deusto.
- Senge, P. (2008). *La danza del Cambio*. Ediciones Gestión 2000.
- Tejada, J., Giménez, V., Gan, F., Viladot, G., & Fandos, M. (2007). *Formación de formadores*. Thomson.
- VV.AA. (2011). *Personal Branding. Hacia la excelencia y la empleabilidad por la marca personas*. Madrid excelente.
- Wenger, E. *Comunidades de prácticas: Aprendizaje, significado e identidad*. Paidós.