



Universitat de Lleida

GUÍA DOCENTE  
**FORMACIÓN CONTINUA:  
GESTIÓN DEL TALENTO**

Coordinación: DE LA FUENTE ROMERO, JUAN  
FRANCISCO

Año académico 2021-22

## Información general de la asignatura

<b>Denominación</b>	FORMACIÓN CONTINUA: GESTIÓN DEL TALENTO												
<b>Código</b>	14460												
<b>Semestre de impartición</b>	2o Q(SEMESTRE) EVALUACIÓN CONTINUADA												
<b>Carácter</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Grado/Máster</th> <th>Curso</th> <th>Carácter</th> <th>Modalidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máster Universitario en Psicopedagogía</td> <td>1</td> <td>OPTATIVA</td> <td>Presencial</td> </tr> </tbody> </table>				Grado/Máster	Curso	Carácter	Modalidad	Máster Universitario en Psicopedagogía	1	OPTATIVA	Presencial	
Grado/Máster	Curso	Carácter	Modalidad										
Máster Universitario en Psicopedagogía	1	OPTATIVA	Presencial										
<b>Número de créditos de la asignatura (ECTS)</b>	5												
<b>Tipo de actividad, créditos y grupos</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de actividad</th> <th>PRAULA</th> <th>TEORIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número de créditos</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Número de grupos</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>				Tipo de actividad	PRAULA	TEORIA	Número de créditos	3	2	Número de grupos	1	1
Tipo de actividad	PRAULA	TEORIA											
Número de créditos	3	2											
Número de grupos	1	1											
<b>Coordinación</b>	DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO												
<b>Departamento/s</b>	PEDAGOGIA												
<b>Información importante sobre tratamiento de datos</b>	Consulte <a href="#">este enlace</a> para obtener más información.												
<b>Idioma/es de impartición</b>	Catalán / Castellano												

Profesor/a (es/as)	Dirección electrónica\nprofesor/a (es/as)	Créditos impartidos por el profesorado	Horario de tutoría/lugar
DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO	juanfran.delafuente@udl.cat	5	

## Información complementaria de la asignatura

El punto de partida de esta asignatura es la visión de que, en un contexto de cambio constante, el aprendizaje continuo y la gestión del talento son factores clave para el desarrollo de las personas, la evolución de las organizaciones y la sostenibilidad social.

Para desplegar esta visión, partimos de una reformulación de la formación: no ponemos el foco en "diseñar cursos" sino en impulsar ecosistemas de aprendizaje y de gestión del conocimiento.

En coherencia con este planteamiento, y después de contextualizar los elementos clave y retos de la formación / aprendizaje, nos centraremos en tres escenarios:

- El aprendizaje y la innovación social / comunitaria.
- El aprendizaje y la gestión del conocimiento en las organizaciones.
- El aprendizaje en el ciclo de vida de las personas.

Todo ello, junto al análisis de casos y experiencias de éxito, ha de permitir a los alumnos adquirir competencias para diseñar entornos donde el aprendizaje se convierta en una palanca de transformación y mejora.

## Objetivos académicos de la asignatura

- Analizar los retos e ideas clave relacionadas con la formación, el aprendizaje y la gestión del talento.
- Reflexionar sobre las tendencias que marcarán el futuro de las personas, las organizaciones y la sociedad, poniendo en valor el aprendizaje como impulsor de desarrollo.
- Diseñar procesos de aprendizaje y transformación social.
- Crear ecosistemas de aprendizaje en las organizaciones que permita el desarrollo del talento, la gestión del conocimiento y la mejora de la experiencia de las personas.
- Integrar el rol del aprendizaje en el desarrollo personal y profesional.
- Diseñar "start up" y proyectos de aprendizaje.
- Integrar una visión innovadora y transformadora de la formación y el aprendizaje.

## Competencias

### Competencias específicas

Relación de la asignatura con competencias específicas del Máster:

- Organizar y gestionar servicios de orientación e intervención psicopedagógica con el fin de favorecer el desarrollo personal y/o profesional de los individuos, potenciando su capacidad de autoformación y la formación permanente.
- Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos, servicios, políticas y prácticas socioeducativas, con el fin de dar respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y/o colectivos específicos.
- Gestionar, liderar y dinamizar equipos favoreciendo el trabajo en redes colaborativas con los diferentes agentes e instituciones socioeducativas.
- Analizar, interpretar y actuar de manera coherente con las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.
- Motivar para la innovación en la intervención social y educativa, teniendo en cuenta los resultados de la investigación en diferentes ámbitos.

## Competencias generales

Relación de la asignatura con competencias generales del Máster:

- Integrar los conocimientos y avances de la psicopedagogía en su actuación profesional, con actitud reflexiva y crítica, tomando decisiones a partir de un análisis de los problemas, integrando conocimientos y enfrentándose a la complejidad derivada de una información incompleta.
- Implicarse en la propia formación permanente, reconociendo los aspectos críticos que deben mejorar el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como aprendiz, y responsabilizándose del propio aprendizaje y del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.
- Tomar conciencia de sus creencias y estereotipos sobre la propia cultura y otras culturas o grupos, y de sus implicaciones sobre la actuación profesional respetando las diferencias individuales, sociales y culturales.
- Saber comunicar sus decisiones profesionales, (y conclusiones), los conocimientos y razones últimas que las sustentan tanto a públicos especializados como no especializados, de una manera clara y adaptada a sus necesidades.
- Saber resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos, y en contextos más amplios o multidisciplinarios, así como generar procesos innovación y cambio.

## Competencias propias de la materia

- Capacidad para interpretar el rol del aprendizaje como impulsor de desarrollo social, organizativo y personal.
- Capacidad para diseñar, gestionar y evaluar procesos de transformación social a partir del aprendizaje.
- Capacidad para diseñar, impartir, gestionar y evaluar procesos de aprendizaje y gestión del talento en las organizaciones, en el marco de ecosistemas de aprendizaje.
- Capacidad para diseñar e implementar procesos de desarrollo personal y profesional centrados en el usuario.
- Conocer las oportunidades e integrar las claves para desarrollar servicios de aprendizaje, a través de empresas, instituciones o proyectos.

## Contenidos fundamentales de la asignatura

Contexto actual vinculado a la formación y el aprendizaje.

- Formación, aprendizaje y gestión del talento. Conceptos clave y reflexiones de partida.
- Tendencias y retos para las personas, las organizaciones y la sociedad.
- Claves para poner en valor el aprendizaje como instrumento de transformación y desarrollo.

Diseño de proyectos de transformación.

- Gestión del cambio.
- Metodologías: Lean Startup, Design Thinking, Agile.
- Trabajo colaborativo.

Aprendizaje y transformación social.

- Fundamentación.
- Análisis de buenas prácticas.
- Diseño de un proyecto en el ámbito del aprendizaje y transformación social.

Aprendizaje y gestión del talento en las organizaciones.

- Fundamentación.
- Estrategia personas.
- Gestión por competencias y responsabilidades.
- Planes de formación: de la identificación de necesidades a la evaluación de la calidad.
- Gestión del conocimiento.
- Proyectos específicos (gestión del compromiso, employer branding, sucesión).
- Innovación en los procesos de aprendizaje en las organizaciones. Experiencias.

El aprendizaje en el ciclo de vida de las personas.

- Fundamentación.
- Entorno, contexto y tendencias.
- Desarrollo profesional y personal.

Conclusiones e integración.

## Ejes metodológicos de la asignatura

La asignatura se desarrolla en un formato "blended", combinado tres elementos básicos: sesiones online, clases presenciales y trabajo autónomo del alumno. Las claves de cada uno de estos elementos son:

### Clases online

Las clases online se desarrollarán a través del Campus Virtual. Estarán basadas en la metodología Flipped Classroom. A efectos prácticos, esto significa que:

- Previamente al inicio de cada área temática se facilitará al alumno un dossier de materiales y actividades.
- De forma previa a las clases, el alumno debe analizar los materiales, desarrollar las actividades y recopilar las dudas, sugerencias o ideas a debatir.
- Las clases online son el escenario para revisar conceptos, resolver dudas, poner en común las actividades y crear de forma conjunta el conocimiento.

### Clases presenciales

Las clases presenciales serán el escenario para el trabajo colaborativo.

### Trabajo autónomo del alumno

Es un elemento fundamental para el adquisición de las competencias previstas. El alumno debe comprometerse con su desarrollo, lo que implica realizar el trabajo previo propuesto, hacer contribuciones relevantes, proponer ideas creativas y cuestionar de forma fundamentada las contribuciones del equipo docente.

## Plan de desarrollo de la asignatura

	Semana
<b>Módulo 1.</b> Contexto	1, 2, 3
<b>Módulo 2.</b> Diseño de proyectos de transformación	4
<b>Módulo 3.</b> Aprendizaje y transformación social	5, 6

<b>Módulo 4.</b> Aprendizaje y gestión del talento en las organizaciones	7, 8, 9	
<b>Modulo 5.</b> Aprendizaje en el ciclo de vida de las personas	10, 11	
<b>Modulo 6.</b> Integración y conclusiones	12, 13	
<b>Modulo 7.</b> Presentaciones y evaluación	14, 15	

## Sistema de evaluación

### Sistema y evidencias de evaluación

El sistema de evaluación se compone de las siguientes evidencias:

- Preparación previa y contribuciones en las sesiones (presencial y online), foros, chats y otros sistemas de participación (40 %).
- Actividades vinculadas a los proyectos de aprendizaje (40 %).
- Examen test de conceptos y preguntas breves (20 %).

Cabe remarcar la importancia de la asistencia y participación activa en las sesiones presenciales y online. Además de componer una parte significativa de la evaluación, los conceptos y actividades desarrollados serán la base de conocimiento sobre la que se diseñarán el resto de dispositivos de evaluación.

Para superar la materia deberá superarse cada una de las pruebas objeto de evaluación con una calificación de 4 sobre 10. Si se reúne este requisito se calculará la nota teniendo en cuenta la ponderación fijada. Se considera superada la materia cuando el estudiante ha obtenido una calificación numérica final igual o superior a 5 sobre 10.

### Otras consideraciones:

- Las producciones de los alumnos tienen que ser originales. El plagio o la copia en cualquier evidencia de evaluación significará el suspenso de la materia. El profesorado podrá utilizar los recursos anti plagio que considere oportunos.
- En el dossier de cada área de conocimiento o módulo se especificarán los plazos y formas de entrega.

La evaluación continua de la formación adquirida se realizará a través de:

- Asistencia y participación en las clases (40%)
- Presentación de las reflexiones y conclusiones en torno a las lecturas recomendadas. Calidad en la resolución de las actividades y casos prácticos que se planteen a lo largo de la asignatura (30%)
- Aportaciones de artículos o referencias a libros, webs o documentales relacionados con la materia (5%).
- Práctica transversal: Elaboración de un plan de formación en una organización. (25%). La evaluación de este punto se realizará mediante el modelo 360º.
-

## Bibliografía y recursos de información

- 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 Macanujo, 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.