



Asignatura:	FORMACIÓN DE PERSONAL
Profesor:	D. Ángel Márquez de Lara

[1] Objetivos

El objetivo fundamental de la asignatura es dotar al alumno de conocimientos teórico prácticos suficientes, así como de habilidades, actitudes y destrezas para:

- Comprender la función de la formación en la estrategia integrada de gestión de la empresa.
- Entender la relación entre la formación profesional continua y el desempeño del trabajo, como un proceso permanente de aprendizaje en el contexto empresarial.
- Evaluar las necesidades de formación para resolver problemas empresariales.
- Diseñar planes y programas de formación y desarrollo del conocimiento, así como planes de carrera y programas de desarrollo para el personal directivo.
- Diseñar sistemas de seguimiento y evaluación de la ejecución de los planes y programas así como de los resultados obtenidos.
- Discernir y valorar las ventajas y desventajas de los nuevos modelos de formación y su aplicación al contexto empresarial.

[2] Organización temática

El desarrollo de las clases se ajustará al programa oficial de la asignatura en el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

Tema 1. La función de formación y desarrollo.

- 1.1. Entrenamiento, capacitación y desarrollo.
- 1.2. Roles profesionales: director, consultor, diseñador, instructor, evaluador.
- 1.3. Gestión administrativa y planificación presupuestaria.
- 1.4. Logística de instalaciones y equipos.

Tema 2. El diseño de programas de formación.

- 2.1. Los modelos psicológicos como marco de referencia.
- 2.2. El aprendizaje en las personas adultas.
- 2.3. La identificación de metas, necesidades y objetivos didácticos.
- 2.4. Docencia centrada en temario, en destrezas, en cometidos del puesto, en perfil profesional.
- 2.5. La elección de métodos y técnicas didácticas.
- 2.6. La comunicación en las interacciones docente-discente.
- 2.7. Las aulas virtuales.
- 2.8. La Gestión del Conocimiento.



Tema 3. El impacto de la formación.

- 3.1. Evaluación durante el curso y al acabar el curso.
- 3.2. Evaluación del tránsito, la utilidad y la rentabilidad.
- 3.3. El informe de la evaluación y su uso estratégico.
- 3.4. Código deontológico, estándares, obligaciones y responsabilidades legales.

[3] Dinámica de las clases teóricas

Durante las clases teóricas, se expondrá el temario de la asignatura tratando de:

- Diversificar al máximo las técnicas didácticas, los materiales de apoyo y los medios audiovisuales, adaptándolos al contenido y objetivos de la materia, así como a las características, expectativas e intereses del grupo, para lograr un aprendizaje significativo.
- Enfatizar la relación entre clases teóricas y práctica profesional, así como entre los contenidos y la vida laboral.
- Potenciar el diálogo y la participación de los alumnos por medio de su propia experiencia laboral, aportaciones, opiniones y propuestas.
- Proponer trabajos en grupo de carácter monográfico, que se expondrán oralmente en clase.

A efectos didácticos y de desarrollo de las clases, se procederá a una reorganización de los contenidos recogidos en el programa en función de los objetivos de la asignatura.

[4] Dinámica de las clases prácticas

Las clases prácticas insistirán en las metodologías de análisis y evaluación de uso más corriente en la práctica profesional.

[5] Bibliografía

Bibliografía general

- APA (2001). *Publication Manual of the American Psychological Association*. Washington, DC: American Psychological Association. Existe un programa de ordenador asequible en www.apastyle.org/stylehelper/ o en CD-ROM. [Los alumnos del C.E.S. Colegio Universitario Cardenal Cisneros cuentan con una versión básica del manual de estilo de la APA, en castellano, como parte de su documentación académica básica].
- AMAT, O. (1996). *Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores* (3 ed.). Barcelona: Gestión 2000.
- BARBIER, J.M. (1993). *La evaluación en los procesos de formación*. Barcelona: Paidós-MEC.
- BARREDA, R. (1995). *Aprendizaje: la función de educación en la empresa moderna*. Madrid: Conorg.
- BIRKENBIHL, M. (1990). *Formación de Formadores*. Madrid: Paraninfo.
- BRANSFORD, J.D., BROWN, A.L. Y COCKING, R.R. (2000) *How people learn: brain, mind, experience and school*. Washington, National Academy Press. Existe una versión gratuita *online* del libro completo en <http://books.nap.edu/books/0309070368/html/index.html>
- BRANSFORD, J. Y STEIN, B.S. (1987) *Solución ideal de problemas: guía para mejor*



- pensar, aprender y crear*. Barcelona. Labor.
- BROWN, G., BULL, J. Y PENDLEBURY, M. (1997). *Assessing student learning in higher education*. Londres: Routledge.
- BUCKLEY, R. Y CAPLE J (1991). *La Formación: Teoría y práctica*. Madrid: Díaz de Santos.
- CASSE, P. (1991). *Instrumentos para una Formación Eficaz*. Bilbao, Deusto.
- COLOM, A., SARRAMONA, J. Y VÁZQUEZ, G. (1994). *Estrategias de Formación en la Empresa*. Madrid: Narcea.
- COTTELL, S. (2001). *Teaching study skills and supporting learning*. Nueva York: Palgrave.
- CRAIG, R.L. (1996). *The ASTD training and development handbook* (4 ed.). Nueva York: McGraw Hill.
- DAINOW, S. Y BAILEY, C. (1988) *Developing Skills with People: Training for Person to Person Client Contact*. Chichester: Wiley.
- DEWEY, J. (1989). *Cómo pensamos: nueva exposición de la relación entre pensamiento y proceso educativo*. Barcelona: Paidós.
- ENTWISTLE, N.J. (1988). *La comprensión del aprendizaje en el aula*. Barcelona: Paidós.
- ENTWISTLE, N.J. (1990). *Styles of learning and teaching. An integrated outline of educational psychology for students, teachers and lectures*. Chichester, UK: Wiley.
- GOLDSTEIN, I.L. (1989) *Training and Development in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- IFES (1998). *Formación de Formadores*. Madrid: IFES.
- KETELE, J.M. DE, CHASTRETTE, M., CROS, D., METTELIN, P., THOMAS, J. (1988) *Guide du formateur*, Bruselas: De Boeck-Wesmael.
- KOLB, D. (1984). *Experiential Learning: experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- KNOWLES, M. (1984), *The adult learner: a neglected species*. Houston: Gulf.
- LAPEÑA, A. Y GONZÁLEZ, M.C. (1997). *La Formación Continua de los Trabajadores*. Madrid, IFES.
- LAIRD, D.(1985) *Approaches to Training and Development*. Reading, MA:Addison-Wesley.
- LEBRUN, M. (1999). *Des technologies pour enseigner et apprendre*. Paris: De Boeck Université.
- LEWIN, K. (1988). *Teoría del campo en la ciencia social*. Barcelona. Paidós.
- LÓPEZ, E. (1997). *Formación de formadores en la empresa: diseño y evaluación de proyectos y programas*. Madrid: UNED.
- LOWMAN, R.L. (1998). *The ethical practice of psychology in organizations* . Washington, DC: APA and SIOP.
- MARTON, F., HOUNSELL, D. y ENTWISTLE, N. (1997). *The experience of learning: implications for teaching and studying in higher education*. (2nd ed.). Edinburgh: Scottish Academic Press.
- MCGILL, I. Y BEATY, L. (2001). *Action learning: a guide for professional management and educational development*. Londres. Kogan Page
- MCKEACHIE, W.J. (2000) *Teaching Tips: Strategies, Research and Theory for College and University Teachers*. Lexington: DC Heath.
- MEDRANO, G. (1993). *Nuevas tecnologías en la formación*, Madrid, Eudema
- MUNSON, L. (1989). *How to conduct training seminars*. Nueva York: McGraw-Hill.
- NADLER, L. (1989). *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. Reading,



- MA: Addison-Wesley.
- NADLER, L. Y NADLER, Z. (1990) *The Handbook of Human Resource Development*. Nueva York: Wiley.
- NEWBY, A.C. (1992) *Training Evaluation Handbook*. Hants, UK: Gower.
- NOE, R.A. (1999). *Employee Training & Development*. Boston: McGraw-Hill.
- ORTEGA Y GASSET, J. (1929). *La rebelión de las masas*. Madrid: Revista de Occidente.
- PHILLIPS, J.J. (1990), *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. Londres: Kogan Page.
- PAÍN, A. (1993). *Cómo evaluar las acciones de capacitación*. Barcelona: Granica.
- PINEDA, P. (1995). *Auditoría de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- PINTO, R. (1990). *Procesos de Capacitación*. México: Diana.
- POZO, P. del (1993). *Formación de Formadores*, Madrid: Eudema
- RAE, L. (1994). *Manual de Formación de Personal*. Madrid: Diaz de Santos.
- RAMSDEN, P. (1992). *Learning to teach in higher education*. London, UK: Routledge.
- RIDING, R. Y RAYNER, S (1998). *Cognitive styles and learning styles*. Londres: David Fulton.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, J.L. Y MEDRANO BASANTA, G. (1993) *La formación en las organizaciones*. Madrid: Eudema.
- ROGERS, C.R. & FREIBERG, H.J. (1996). *Libertad y creatividad en la educación*. Barcelona: Paidós.
- SCHMECK, R.R. (1988). *Learning strategies and learning styles*. Nueva York y Londres: Plenum Press.
- SKINNER, B.F. (1970). *Tecnología de la Enseñanza*. Barcelona. Labor
- SOLÉ, F. Y MIRABET, F. (1997). *Guía para la formación en la empresa*. Madrid: Civitas.
- STEPHENSON, J. (2001). *Teaching & learning online: pedagogies for new technologies*. Londres: Kogan Page.
- TENNANT, M. (1988). *Psychology and Adult Learning*. Londres: Routledge.
- THORNDIKE, E.L. (1988). *Adult learning*. Nueva York: Macmillan.
- TUIJNMAN, A.C. (1996). *International encyclopedia of adult education and training* (2. ed). Oxford: Pergamon.
- ZABALZA, M.A. (2002) *La enseñanza universitaria: el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.
- Bibliografía recomendada
- CANTERA, J. y otros (2003). *Coaching. Mitos y Realidades*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- JERICÓ, P. (2000). *Gestión del Talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Prentice Hall.
- KUPERHOLC, J. y MOR, A. (1993). *Développer de Nouvelles Formes de Formation: Les systèmes flexibles*. París: Liaisons.
- CURSO ACADÉMICO 2005-2006
- LE BOTERF, G., BARZUCCHETTI, S. y VINCENT, F. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la Formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- MAYO, A. y LANK, E. (2000). *Las Organizaciones que Aprenden (The Power of Learning)*. Barcelona: Gestión 2000.
- MUMFORD, A. (1993). *How Managers Can Develop Managers*. Vermont: Gower Publishing.
- PELEGRIN, C. y otros (2003). *E-Learning. Las mejores prácticas en España*. Madrid: Pearson - Prentice Hall.



RAMIREZ, A. (1997). *Valoración de la Formación. Como rentabilizar los costes de la formación*. Madrid: Griker División Editorial.

SCHEIN, E.H. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. México, D.F.: Fondo Educativo Interamericano.

Bibliografía obligatoria

A lo largo del curso el profesor irá señalando lecturas adicionales o complementarias de las clases teóricas.

[6] Procedimientos de evaluación

CONTENIDOS TEÓRICOS

Examen final

El examen final de esta asignatura se inscribe en un proceso de evaluación continua, que comprenderá tanto contenidos teóricos, como trabajos en grupo o individuales y actividades prácticas.

La presentación al examen final será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando se haya recibido la calificación de no aprobado en alguna de las evaluaciones o en alguno de los trabajos.
- Cuando el alumno no haya efectuado alguna de las evaluaciones continuas.
- Cuando se quiera obtener una calificación final por encima de aprobado. En este caso la modalidad y tipo de examen final tendrá en cuenta el esfuerzo realizado por el alumno a lo largo de todo el curso.

La presentación de todos los trabajos, con exposición oral cuando proceda, así como haber efectuado todas las evaluaciones continuas eximirá del examen final, siempre y cuando en todos ellos se haya obtenido, como mínimo, la calificación de aprobado.

Incluso en el caso de que el examen final resulte obligatorio, será valorado teniendo en cuenta tanto la calificación de dicho examen como el esfuerzo realizado a lo largo del curso.

Las características del examen final serán oportunamente anunciadas en clase.

Exámenes parciales

Los exámenes parciales, de similares características a las del examen final, tendrán carácter voluntario y liberatorio.

Otros exámenes y pruebas periódicas

El proceso de evaluación continua comprenderá cinco o seis evaluaciones, según se finalice cada bloque o grupo de temas.

La participación activa en clase será valorada cualitativamente, y contribuirá significativamente en la calificación final.



En el caso de no poder evaluar a algún alumno/a en proceso de evaluación continua, bien por no haber aprobado la totalidad de los exámenes parciales, o no haber entregado los trabajos o no tener una asistencia mínima a clase a juicio del profesor, la evaluación se efectuará a través de la presentación al examen final que versará sobre los temas del presente programa oficial.

ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Trabajos

Los alumnos realizarán, con carácter obligatorio, un trabajo monográfico, preferiblemente en grupo que se presentará oralmente en clase. La temática y metodología de los trabajos será oportunamente definida en clase.

Se valorarán también los trabajos que se realicen con carácter voluntario, pero el tema deberá ser acordado previamente con el profesor de la asignatura. Todos los trabajos deberán ser entregados en formato APA.

[7] Calificación final

La calificación final de los alumnos vendrá determinada teniendo en cuenta tanto la calificación del examen final, cuando fuere obligatorio, como el esfuerzo realizado a lo largo del curso, a tenor de las calificaciones obtenidas tanto en las evaluaciones continuas como en los trabajos y exposiciones efectuados. El valor relativo de cada elemento será oportunamente anunciado en clase.

[9] Régimen de tutorías

El profesor estará siempre a disposición de las necesidades académicas del alumno, que podrán concertar una tutoría para resolver cualquier duda o solicitar orientación al profesor sobre los contenidos de la asignatura.