



Nombre de la asignatura: **FORMACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

Curso de postgrado al que pertenece: EXPERTO EN GESTIÓN DE PERSONAL EN EL AMBITO DE LA DEFENSA

Profesor: José María Peiró Silla

➤ **Descripción de la asignatura**

En el mundo del trabajo y de las organizaciones se están produciendo un buen número de transformaciones importantes que, en parte, son producidas por otra más amplias que se están dando en el entorno, social, político, económico, laboral y demográfico más amplio. Esas transformaciones, como los cambios en la fuerza laboral (incorporación de la mujer, diversificación étnica,...), la incorporación de nuevas tecnologías, la reorganización de los sistemas de trabajo, las innovaciones de procesos, y la ampliación de los ámbitos de actuación requieren una constante preparación, formación y aprendizaje de los empleados. En ese contexto la formación cobra un papel estratégico para que las organizaciones consigan de forma eficaz y eficiente sus objetivos. El presente curso pretende mostrar y facilitar el conocimiento por parte de los participantes de las aportaciones que desde la investigación se están realizando en el ámbito de la formación en las organizaciones con el fin de conseguir que esta sea estratégica y de calidad.

➤ **Objetivos**

- Comprender las implicaciones para la formación de las transformaciones relevantes para el ámbito laboral y organizacional.
- Identificar los factores relevantes para lograr que la formación sea estratégica para la organización y calidad.
- Conocer los diferentes aspectos relevantes en el desarrollo de un plan de formación y en las acciones formativas.
- Analizar el funcionamiento de un centro de formación en los diferentes componentes relevantes.

➤ **Contenidos**

- La formación en las organizaciones en el contexto de la sociedad del conocimiento y del aprendizaje a lo largo de toda la vida.
- La formación continua: su papel estratégico.
- Formación e innovación tecnológica en la organización.
- Análisis de necesidades de formación.
- Diseño e impartición de acciones formativas.

- La gestión de los planes de formación.
- La transferencia del aprendizaje y sus conocimientos.
- La evaluación de la formación.
- El modelo PROACTIVE para el análisis anticipatorio de las necesidades de competencias.

➤ Metodología

Formación a distancia con sesiones presenciales. Estas sesiones se estructurarán del modo siguiente:

Primera sesión: Presentación del material básico del curso y del trabajo práctico a realizar.

Segunda y tercera sesión: Comentario y debate sobre el material básico y análisis de los trabajos realizados como ejemplificaciones de los temas que van a abordarse en el curso.

➤ Bibliografía

Hay dos tipos de materiales: bibliografía básica y complementaria. Ambas se especifican a continuación.

Bibliografía básica:

PEIRO, J.M. (1997). La formación continua como factor estratégico para la empresa y los trabajadores: Condiciones y contingencias. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Economía y sociología. Vol. 1.

PEIRO, J.M., CRUZ-ROCHE,I.,ORERO,A.. (1999). La formación continua en España. Contexto, significación, evaluación e impacto de los primeros acuerdos. En Cachón, L., Montalvo, M.D. (Ed.) Educación y formación a las puertas del siglo XXI. La Formación Continua en España. Madrid, Editorial Complutense, 237-256.

PEIRO, J.M., La evaluación de la formación continua como requisito de calidad. En Calidad e innovación en la formación continua. Madrid, Fundación para la Formación Continua, 2000, 51-79.

SALANOVA, M., GRAU. R. Y PEIRO, J.M. (2001) Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: un estudio psicosocial. Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume I. Capítulo 1. Nuevas tecnologías y formación continua: Marco teórico conceptual.

PEIRO, J.M., y GRACIA, F. (2002): PROACTIVE. Análisis anticipatorio de necesidades y desarrollo de competencias en el trabajo. Fundación Universidad Empresa de Valencia. [www. Adeit.uv.es/proactive](http://www.Adeit.uv.es/proactive)

Bibliografía complementaria:

Aguinis, H. y Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. Annual Review of Psychology, 60, 451-474.

Noe, R.A. (1986). Trainees' Attributes and Attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4), 736-749.

Taylor, P.J., Russ-Eft, D.F. y Taylor, H. (2009). Transfer of Management Training From Alternative Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 104–121

Sitzmann, T., Brown, K.G., Casper, W.J., Ely, K.y Zimmerman, R.D. (2008). A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions Advanced Distributed Learning Co-Laboratory. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 280–295.

Van Iddekinge, C.H., Ferris, G.R., Perrewé, P.L., Perryman, A.A., Blass, F.R. y Heetderks, T.D. (2009). Effects of Selection and Training on Unit-Level Performance Over Time: A Latent Growth Modeling Approach. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 829–843.

➤ **Evaluación**

La evaluación tiene un carácter predominantemente formativo y se realizará mediante un trabajo que habrá de realizarse basándose en las indicaciones del profesor y la bibliografía recomendada.

Jose María Peiró Silla

Catedrático de Universidad

UIPOT, Dpto. de Psicología Social y de las Organizaciones (Facultad de Psicología, Universidad de Valencia)

Facultat de Psicologia

Universitat de Valencia

Avda. Blasco Ibáñez, 21

46010 - Valencia

Horario: martes 10-20 horas.

Teléfono: 96 3864689.

E-mail: Jose.M.Peiro@uv.es