IRAKASGAIAREN PROGRAMA

Titulación				Curso académico
103.1 F. PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN - PSICOLOGÍA				**2011/12**
Código y título de la asignatura				Temporalidad
33188 Orientación de Personal				**Semestre 1**
Tipo	Idioma	Créditos UD	Créditos ECTS	Grupo/Idioma
OPTATIVO	**SPA**	**4,5**	**4**	**16 / Castellano**
Profesor				
Álava Toran, Joseba				

JUSTIFICACION

Esta asignatura contribuye al desarrollo del Perfil Académico-Profesional del Psicólogo en el ámbito de las Organizaciones para el desempeño de funciones de dirección, coordinación, aplicación de técnicas y herramientas específicas de carácter psicosocial. En definitiva, para orientar personas a nivel individual, grupal y/o corporativo. Desde un planteamiento eminentemente aplicado, prepara el desempeño de competencias específicas y genéricas relacionadas con la orientación y gestión de las personas en contextos organizativos.

PRERREQUISITOS

Para cursar esta asignatura se requiere haber aprobado la asignatura de Selección de Personal y tener conocimientos teóricos y aplicados sobre Organizaciones y el papel que juega el factor humano en ellas.

RESULTADO DE APRENDIZAJE EN TERMINOS DE COMPETENCIAS GENERICAS Y ESPECIFICAS

Al finalizar esta asignatura, cada alumno será competente en:
COMPETENCIAS GENÉRICAS: ¿
Desarrollar las habilidades de Trabajo en Equipo. potenciar actitudes de orientación a la realización de la tarea de forma conjunta.
Fomentar habilidades de negociación, y análisis y resolución de problemas.
Potenciar comportamientos proactivos.
Aplicar criterios éticos en cada fase del proceso de gestión de personas (COMPORTAMIENTO ÉTICO).

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:
1. Conocer para aplicar las normas éticas de actuación en la gestión de personas en una organización.
2. Identificar las distintas técnicas para Describir y valorar puestos de trabajo como base para la aplicación de otros programas de Gestión de personas.
3. Contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados de una empresa, realizando diagnósticos de formación en el ámbito organizativo y los planes subsiguientes para responder a las necesidades formativas.
4. Orientar la Evaluación y desarrollo de personas mediante una gestión de competencias y un adecuado plan de carrera.
5. Identificar y cuantificar las necesidades y recursos para establecer un sistema de retribuciones motivador.

CONTENIDOS

Contenidos de conocimientos:
1. Inventario de Recurso Humanos, como programa de desarrollo.
2. Ética en las organizaciones.
3. Valoración de Puestos de trabajo.
4. Identificación de potenciales - plan de carrera.
5. Gestión de la Formación. Diagnóstico (DNF), gestión, impartición y evaluación.
6. Valoración del desempeño.
7. Política salarial.

CONTENIDO APLICADO

- Gestionar un departamento de recursos humanos, de forma organizada, estructurada y con indicadores de control y medición.
- Definir puestos y valorarlos de forma estructurada, con técnicas aplicables a la realidad de una organización.
- Desarrollo de competencias profesionales y directivas a través de programas de formación.
- Establecer políticas retributivas positivas en la organización.

ACTITUDES Y VALORES
- Confidencialidad.
- Respeto por las personas e ideas diferentes.
- Compromiso con el trabajo, y la calidad.
- Afán de superación y mejora.
- Deontología aplicada a los diferentes subprocesos como, . informaciones personales y familiares, datos económicos

individuales y colectivos, trato con diferentes agentes sociales.

ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

La estrategia de esta asignatura se desarrolla en base a cuatro metodologías:

1. Exposición magistral (30 horas)
2. Estudio individual (lectura y análisis de documentos; reflexión personal, auto-formación). (45 horas)
3. Desarrollo de un Proyecto en equipo, La técnica del estudio del caso consistirá, básicamente, en trabajar de manera individual y grupal, para el trabajo previo de estudio y definición de las necesidades que posteriormente se discutirá en grupo los problemas concretos, para aportar posibles soluciones conjuntas a los mismos, discutidas y consensuadas. (Actividades, Prácticas) (25horas)
4. Comunicación y exposiciones por expertos; debates.

La mencionada estrategia está organizada en torno al Modelo de Aprendizaje de la UD (MAUD), resultando el siguiente reparto del tiempo:

- Contexto experiencial: 5h (5,5%)
- Observación Reflexiva: 5h (5,5%)
- Conceptualización: 18h (20%)
- Experimentación activa: 56h (62%)
- Evaluación: 6h (7%)

SISTEMA DE EVALUACION

El sistema de Evaluación se compondrá de las siguientes técnicas o herramientas:

- Evaluación de los conocimientos teórico/prácticos a través de una prueba objetiva
- Evaluación del trabajo de caracter obligatorio realizado en equipo e individual.

La calificación final se elaborará en base a:

- Prueba objetiva. Aportará el 60% del valor a la calificación final.
- Trabajo grupal e individual. Aportará el 40% del valor a la calificación final.

Las competencias genéricas supondrán el 20% de la calificación final, las competencias específicas el 80%.

Para aprobar la asignatura será necesario haber obtenido una calificación suficiente en cada una de las partes objeto de evaluación (Examen, Portfolio, Trabajos Grupales) con una nota mínima de 5 sobre 10.

El examen final, convocatoria ordinaria, será una prueba tipo test, compuesta de 30 preguntas con penalización en los errores (-0,30). El examen final se deberá superar con una nota mínima de 5 puntos para aprobar la asignatura.

La presentación de los trabajos será condición indispensable para presentarse al examen ordinario.

En la convocatoria extraordinaria, se conservarán las puntuaciones obtenidas en los trabajos y sólo se deberá repetir el examen final en caso de suspender el mismo. (Metodología de examen ¿ evaluación de los conocimientos teórico práctico a través de examen teórico de desarrollo).

Así mismo, en caso de no haber presentado los trabajos prácticos en tiempo y forma, el alumno deberá realizar un trabajo práctico personal siguiendo las directrices del profesor.

DOCUMENTACION

Ante la ausencia de un texto o unos apuntes "oficiales" de la asignatura, el estudiante encontrará recursos para realizar su aprendizaje, entre otros lugares (publicaciones periódicas, profesionales en acción, compañeros, etc.)

- Contenidos teóricos colgados en la plataforma del alumno.
- Condiciones, exigencias de la asignatura y normas para la entrega de trabajos.
- A lo largo del semestre se irán incorporando lecturas y referencias bibliográficas útiles y necesarias para la asignatura

Documentación básica:

GAN, F. (1996). Manual de programas de desarrollo de Recursos Humanos. Barcelona: Apostrofe.
PEIRO, J.M. Y PRIETO, F.(1996) Tratado de psicología del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología.
GUILLEN M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid: Pearson, Prentice Hall.
GOMEZ- MEJIA L.R. y BALKIN D.(1998). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Prentice Hall
ALCOVER DE LA HERA, M. y OTROS (2004). Introducción a la Psicología del trabajo. Madrid: McGrawHill.
DOLAN, S., VALLE, R. JACKSON, S. y SCHULER, R. S. (2007). La gestión de los recursos humanos (3ª eDICIÓN). Madrid: McGraw-Hill.
JIMÉNEZ, A.(1999). Creando valor a través de las personas. Madrid: Díaz de Santos.
PEIRÓ, J. M.(1983) Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED.
Manual de interés
HAYGROUP (2006). Factbook. Recursos Humanos. Navarra: Aranzadi & Thomson.
KAPLAN, R. S. y NORTON, D. P.(2000). Cuadro de mando integral. Barcelona: Gestión 2000

Documentación de consulta:

RECURSOS HUMANOS EN GENERAL
BARON, R. A. y BYRNE, D.(1998). Psicología social. Madrid: Prentice-Hall.
BYARS, L. y RUE, L. W.(1997). Gestión de recursos humanos. Madrid: McGraw-Hill.
CHIAVENATO, I. (2007). Administración de recursos humanos (8ª Edición). Madrid: McGraw-Hill.
LANDY, F.J. y CONTE, J.M.(2005). Psicología Industrial. México: McGraw Hill.
MINTZBERG, H.(1998). La estructuración de las organizaciones. Barcelona: Ariel.
MUCHINSKY, P.(2000. Psicología Aplicada al Trabajo. Madrid: Paraninfo.
RODRÍGUEZ, A.(1998). Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
SCHEIN, E.H.(1999). Psicología de la organización. México: Prentice-Hall.
ACOGIDAKATZ y KAHAN(1996). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.
PALACÍ y PEIRÓ, J. M.(1995). La incorporación a la empresa. Valencia: Promolibro
PEIRÓ, J. M.(1983). Psicología de las organizaciones. Madrid: UNED.

FORMACIÓN:
LE BOTERF, G.(1991). Ingeniería y Evaluación de los Planes de Formación. Bilbao: Deusto.
PAIN, A.(1990). Cómo realizar un proyecto de capacitación. Buenos Aires: Granica.
SALANOVA, M., GRAU, R. y PEIRÓ, J. M.(2001). Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: un estudio psicosocial. Castellón: Psique.
SOLE, F y MIRABET, M.(1994). Cómo confeccionar un plan de formación. Barcelona: La llar del llibre.
SPARHEWIK, S.(1997) Cómo identificar las necesidades de formación. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

EVALUACIÓN Y DESARROLLO
KENT, R.(1988). 25 pasos para mejorar el rendimiento de los empleados. Bilbao: Deusto.
LEVY-LEBOYER, C.(2000). Feed-Back de 360º. Barcelona: Gestión 2000.
QUIJANO, S.(1997). Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños. Barcelona: EUB.
GESTIÓN DE COMPETENCIASLEVY-LEBOYER, C.(1997). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.
PEREDA, S. Y BERROCAL, F.(1999). Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.
FRIEDMAN, B., HATCH, J. y WALKER, D.M.(2000). Atraer, gestionar y retener al capital humano. Barcelona: Paidós.
MERCADER UGUINA, J. R.(1996). Modernas tendencias en la ordenación salarial. Pamplona: Aranzadi.

ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE PUESTOS
FERNÁNDEZ-RÍOS, M.(1995). Análisis y descripción de puestos de trabajo. Madrid: Díaz de Santos.

CAMBIO
HAMMER, M. Y CHAMPY, J.(1994). Reingeniería de la empresa. Barcelona: Parramón.
KOTTER, J.P.(1996). Leading Change. Harvard Business School Press.
RONCO, E. Y LLADÓ, E.(2000). Aprender a gestionar el cambio. Barcelona: Paidós.

ETICA
SINGER, P.(1995). Ética práctica. Barcelona: Ariel.
TIERNEY, E.P.(1998). Ética empresarial. Madrid: Griker.