

Desarrollo del Personal

Carácter: Optativa

Créditos: 6 ECTS Presenciales

Duración: 150 horas.

Idiomas: Español

Coordinador:

– Miguel A. Alonso García.

E-mail: m.alonso@psi.ucm.es Telefono: 913943198

Profesores:

– Miguel A. Alonso García.

E-mail: m.alonso@psi.ucm.es Telefono: 913943198

– Francisca Berrocal Berrocal.

E-mail: fberrocal@psi.ucm.es. Telefono: 913943231

– Ana María Calles Doñate.

E-mail: acalles@psi.ucm.es Telefono: 913943230

– José María Prieto Zamora.

E-mail: jmprieto@psi.ucm.es Telefono: 913943236

– Silvia Sánchez-Herrero Árbide.

E-mail: sasanche@psi.ucm.es Telefono: 913943227

Breve descriptor:

- Asignatura con la que se introduce al alumno en el área del desarrollo de personas en las organizaciones y aborda estrategias de intervención específicas como el coaching ejecutivo, el mentoring, los centros de evaluación, el aprendizaje activo, la meditación, etc. Además se centra en temáticas claves para el desarrollo profesional como la diversidad.

Requisitos:

- Conocimientos de informática a nivel de usuario.
- Conocimientos básicos de Formación de Personal y de los entornos organizacionales

Objetivos:

Objetivo General:

- Proporcionar a los alumnos los conocimientos y las competencias, generales y específicas, que exigen el desarrollo de la actividad profesional en el área del Desarrollo del Personal. Esto implica que adquieran los conocimientos, destrezas y actitudes pertinentes a la hora de asumir responsabilidades en el desarrollo profesional a través del aprendizaje continuo y de unas pautas de evaluación, reflexión y acción estratégica.

Objetivos específicos:

- Diseñar e implementar procesos que permitan el desarrollo del potencial de las personas en el trabajo o en contextos relacionados con el mismo.
- Elaborar un plan de desarrollo personal y profesional en función de metas a corto, medio y largo plazo a partir de un análisis de las propias carencias.
- Utilizar técnicas de aprendizaje activo sacando partido de las novedades a la hora de analizar y resolver problemas y tomar decisiones en el presente o en el futuro, y a captar cuáles son las implicaciones que se derivan del manejo de información concreta, a menudo novedosa.
- Habituarse a manejar el pensamiento crítico para identificar los puntos fuertes y débiles de las distintas opciones presentes en problemas profesionales, sus soluciones y secuelas.
- Aprender a convivir en entornos de diversidad, pluralidad lingüística y cultural en un clima de tolerancia y exigencia en los entornos productivos
- Contemplar y captar las implicaciones que se derivan de vivir cada instante de modo consciente y lo que ello entraña para el bienestar psicológico y espiritual en asuntos de la vida cotidiana y en situaciones apuradas.
- Conocer y aplicar las estrategias de desarrollo de personas en las organizaciones.
- Acotar el concepto y las distintas modalidades de coaching ejecutivo.

- Definir los principios básicos para que un proceso de coaching ejecutivo se implante con éxito.
- Describir las características y roles de los agentes implicados en procesos de coaching ejecutivo
- Conocer las fases que se siguen en la implantación de procesos de coaching ejecutivo.
- Aplicar algunas de las técnicas e instrumentos que se utilizan en procesos de coaching ejecutivo
- Valorar la utilidad y rentabilidad del coaching para las organizaciones.
- Acotar el concepto y las distintas modalidades de mentoring
- Definir los principios básicos para que un proceso de mentoring se implante con éxito y las características principales de los agentes implicados.
- Diseñar programas que reflejen las fases que se siguen en la implantación de programas de mentoring.
- Diseñar e implementar centros de desarrollo con el objetivo de mejorar competencias profesionales.

Contenidos temáticos:

1. El desarrollo de la sociedad, las organizaciones y el individuo.
 - a. Las organizaciones del siglo XXI.
 - b. Políticas de Recursos Humanos vs. Políticas de Desarrollo de Personas.
 - c. El concepto de Desarrollo en entornos organizacionales.
 - d. Desarrollo del talento.
2. Desarrollo de carreras.
 - a. Plan de carreras individualizado.
 - b. Gestión de las trayectorias profesionales en la organización.
 - c. Planes de desarrollo profesional.
3. Aprendizaje Activo.
 - a. Qué es y qué entraña el aprendizaje activo.
 - b. Trabajo grupal en círculos concéntricos.

- c. La práctica del aprendizaje activo en subgrupos.
 - d. Qué se ha sacado en limpio de cara a la acción y solución de problemas.
- 4. Meditación y crecimiento personal.
 - a. Ejercicios de respiración.
 - b. Atención concentrada y dispersa.
 - c. Ecuanimidad y desapego.
 - d. Visión de conjunto e intuición.
 - e. Aplicación de la meditación a programas de crecimiento personal.
- 5. Otras técnicas de desarrollo del personal.
 - a. Autodesarrollo.
 - b. Las redes de contacto personal y profesional.
 - c. Proyectos especiales.
 - d. Discurso apreciativo.
 - e. Entrenamiento al aire libre.
 - f. Metáforas, historias y narraciones.
- 6. Coaching ejecutivo.
 - a. Concepto y tipos de coaching ejecutivo.
 - b. Principios básicos para el éxito.
 - c. Agentes en los procesos de coaching.
 - d. Fases en el coaching ejecutivo.
 - e. Evaluación de programas de coaching.
- 7. Mentoring.
 - a. Concepto y tipos de mentoring.
 - b. Principios básicos para el éxito.
 - c. Agentes en los procesos de mentoring.
 - d. Fases en la implantación de programas de mentoring.
 - e. Evaluación de programas de mentoring.
- 8. Desarrollo y diversidad.

- a. Diversidad cultural.
 - b. Diversidad lingüística.
 - c. Diversidad religiosa.
 - d. Diversidad étnica.
 - e. Diversidad generacional.
9. Centros de desarrollo.
- a. Características de los centros de desarrollo.
 - b. Pruebas más habituales: diseño y puesta en marcha.
 - c. Informes de evaluación.
10. La evaluación de los procesos de desarrollo.

Actividades docentes:

- **Clases Teóricas:** Unas 20 horas serían de carácter teórico, profundizando en contenidos. Supone un 33,33% sobre las horas presenciales y 13,33% sobre las horas de trabajo totales del alumno.
- **Clases Prácticas:** 25 horas en las que se abordan, con la presencia del profesor, el diseño y realización de distintas pruebas situacionales y dinámicas de grupo. Supone un 41,67% sobre las horas presenciales y 16,67% sobre las horas de trabajo totales del alumno.
- **Exposiciones:** 8 horas destinadas a que los alumnos realicen exposiciones y reciban feedback del profesor y de sus compañeros sobre las mismas. Supone un 13,33% sobre las horas presenciales y 5,33% sobre las horas de trabajo totales del alumno.
- **Otras actividades:** Se estiman 5 horas dedicadas a tutorías presenciales individuales o en grupo, 2 para la realización de pruebas de evaluación específicas (supone un 11,67% sobre las horas presenciales) y 2 para la realización de tutorías on-line a través del campus virtual. Además de las actividades presenciales y tutorías on-line se estima que el alumno dedicará unas 10 horas al estudio personal, 70 horas para la realización de trabajos individuales o en equipo, 3 a consultas bibliográficas y documentación y otras 5 a otro tipo de actividades individuales relacionadas con la asignatura. Supone un 60% sobre las horas de trabajo totales del alumno.

Total: 60 horas presenciales; 150 horas de trabajo del alumno.

Evaluación:

Se seguirá un sistema de Evaluación Continua, obteniéndose la nota final del alumno, a partir de los siguientes aspectos:

- **Examen.** Un examen en forma de prueba objetiva y/o preguntas abiertas y/o sobre temas concretos, sobre lo explicado en las clases presenciales y el contenido de las lecturas complementarias. Su peso en la nota final será del 30%.
- **Trabajo de Asignatura.** Elaboración, desarrollo y presentación de un trabajo vinculado a la asignatura. Su peso en la nota final será del 30%.
- **Actividades a desarrollar:** casos prácticos, exposiciones en el aula, revisiones, etc. Su peso en la nota final será del 40%.

El alumno deberá aprobar cada uno de estos aspectos por separado.

Bibliografía básica:

- Alonso, M. A., Calles, A. y Gioya, P. (2009). *Coaching Ejecutivo. Como lograr directivos que consigan resultados*. Madrid: Síntesis (en prensa).
- Blackmore, S. (2007). *Consciousness: an introduction*. Londres: Hodder & Stoughton
- Bayón, F.; Cubeiro, J.C.; Romo, M.; Sáinz, J.A. (2006): *Coaching realmente. Como conseguir que los directivos sean mejores...y que lo hagan mejor*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Bell, Ch. R. (1997). *Mentoring. Haga crecer a sus colaboradores*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000
- Cleary, T. (1996). *Observando la mente*. Málaga: Sirio
- Craig, R.L. (1996). *The ASTD Training and Development Handbook*. N.. McGraw-Hill
- Dalton, G., Thompson, P., & Price R. (1977). The Four Stages of Professional Careers - A New Look at Performance by Professionals. *Organizational Dynamics*, 6, 1, 19-42.
- Fontana, D. (2001). *Aprender meditación zen: guía práctica para alcanzar la serenidad personal*. Barcelona: Oniro.
- Fontana, D. & Snack, I. (1999). *Enseñar a meditar a los niños*. Barcelona: Oniro.

- Gill, I. y Beaty, L. (2001). *Action learning*. London. Bogan Page.
- Gioya, P. y Rivera, J. (2008). – *líderes, + liderazgo*. Madrid: LID
- Goleman, D. (1986). *Los caminos de la meditación*. Barcelona: Kairós.
- Kegan, R. (2009). *Inmunity to change. How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization*. Harvard Business Press.
- Howard, P.J. (2006). *The owner's manual for the brain: everyday applications from Mind-Brain Research*. Texas: Bard Press.
- Huete, L. (2006). *Construye tu sueño*. Madrid: LID
- Kohlberg, L. (1981). *Essays in Moral Development*. Harper & Row.
- Kram K. (1983). 'Phases of the Mentor Relationship', *Academy of Management Journal*, Vol. 26, No. 4, 608-625.
- McCauley, C.D., Palus, C. J. O'Connors, P.M.G. y Baker, B. A. (2006). *The use of constructive-developmental theory to advance the understanding of leadership*. *The Leadership Quarterly* 17, 634-653
- Nadler, L. y Z. (1990). *The Handbook of Human Resource Development*. N.Y. Wiley.
- Naisbitt, J. (2007). *Mind sets*. Harper Collins Publisher. 2006. Traducción española, *11 mentalidades para entender el futuro*. Edit. Norma.
- Nardone, G., Mariotti, R., Milanese, R. y Fiorenza, A. (2005). *Terapia estratégica para la empresa. Soluciones en tiempo breve para resolver problemas en las organizaciones*. Barcelona: Integral.
- Sánchez-Ávila, C., Alonso, M. A., Calles, A. M., Almendra, A., Jiménez, F. J. y Macías, J. (2008). Enfoques y experiencias para avanzar en el desarrollo de personas y conseguir mejores resultados. *Revista de Mentoring & Coaching*, 1.
- Sánchez-Ávila, C., Alonso, M. A. y Calles, A. M. (2009). Enfoques y experiencias para avanzar en el desarrollo de personas y conseguir mejores resultados. *Revista de Mentoring & Coaching*, 2.
- Schwartz, S. y Pollishuke, M. (1995). *Aprendizaje activo : una organización de la clase centrada en el alumnado*, Madrid: Narcea.
- Soler, M. R. (2003). *Mentoring. Estrategia de Desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Vilallonga, M y otros (2003). *Coaching Directivo: Desarrollando el Liderazgo*. Barcelona: Ariel.