



## FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
NombreCompleto	Chance'u Programa de autoconocimiento para inserción laboral y el desarrollo profesional
Código	E000003440
Título	<a href="#">Máster Universitario en Recursos Humanos</a>
Impartido en	Máster Universitario en Recursos Humanos [Segundo Curso]
Nivel	Postgrado Oficial Master
Cuatrimestre	Semestral
Créditos	4,0
Carácter	Obligatoria
Departamento / Área	Máster Universitario en Recursos Humanos (MRRHH 09 RD2007)
Responsable	María Dolores Muñoz Lima

Datos del profesorado	
<b>Profesor</b>	
Nombre	María Asunción Arranz Carrion
Departamento / Área	ICADE Business School
Despacho	Contacto continuo vía email
Correo electrónico	maarranz@icade.comillas.edu
<b>Profesor</b>	
Nombre	María Dolores Muñoz Lima
Departamento / Área	ICADE Business School
Despacho	Contacto continuo vía email
Correo electrónico	llima@icade.comillas.edu

## DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

Contextualización de la asignatura
<b>Aportación al perfil profesional de la titulación</b>
<p>El autoconocimiento es una de las competencias más elementales, fundamentales y predictivas, de un buen desempeño en el trabajo en Recursos Humanos. En este módulo se pretende movilizar a los alumnos para que comiencen a fijar su propósito y visión personal, identificando sus valores y competencias para potenciarlas y comunicarlas con éxito, conforme a lo que el mercado está exigiendo.</p>



Por ello, esta asignatura ayuda a los alumnos, a través de las metodologías de aprendizaje del "coaching" y "mentoring", a:

1. Descubrir el propósito vital para conectar con las motivaciones propias, aquellas que tienen que ver con lo que uno es, para generar futuros líderes auténticos que toman decisiones basadas en sus valores y visión.
2. Identificar los talentos personales, que están conectados con los intereses y capacidades de cada persona que las hace únicas y contribuye a crear una "marca personal".
3. Conectar el propósito y el talento con un proyecto real, que toma forma a través de un Plan de Desarrollo que conecta con las alternativas profesionales que puedan existir en el mercado o las que genere el propio participante.

## Competencias - Objetivos

### Competencias

#### GENERALES

<b>A04</b>	Ser capaz de cooperar con otras personas y trabajar en equipo para el bien común, siendo a la vez capaz de liderar y conducir grupos cuando la situación lo requiera	
	<b>RA1</b>	Aprender a aceptar los puntos de vista de otras personas y modificar las propias ideas y convicciones cuando las alternativas propuestas por otros sean más adecuadas a la situación
	<b>RA2</b>	Saber reconocer los puntos fuertes y puntos débiles de los demás integrantes de un grupo, para fomentar los primeros y fortalecer los segundos, de manera que cada persona aporte el máximo en beneficio del grupo
	<b>RA3</b>	Desarrollar la capacidad de establecer los objetivos de un equipo de trabajo y motivar a los integrantes para su consecución
<b>A05</b>	Ser capaz de seleccionar la estrategia más adecuada para afrontar un problema o problemas determinados, basándose en una reflexión sobre la situación profesional concreta y las propias competencias y recursos disponibles	
	<b>RA1</b>	Reconocer las propias carencias en cuanto a conocimientos, habilidades, o cualquier otro recurso y actuar en consecuencia
<b>A09</b>	Desarrollar una comunicación bidireccional eficiente, tomando en consideración las intenciones y necesidades de los demás	



	<b>RA1</b>	Ser capaz de practicar la escucha activa, interesándose y tratando de comprender lo que su interlocutor desea transmitir
	<b>RA2</b>	Cuidar los aspectos no verbales siempre que participe en un proceso comunicativo
	<b>RA3</b>	Asegurarse de que la otra persona le ha comprendido cada vez que es el emisor de la comunicación
<b>A10</b>		Desarrollar la capacidad de pensar y actuar de manera creativa, buscando nuevas formas de hacer las cosas
	<b>RA1</b>	Ser capaz de solucionar los problemas o enfrentarse a situaciones cotidianas o novedosas desde perspectivas diferentes a las habituales.
	<b>RA2</b>	Generar ideas originales y útiles
<b>ESPECÍFICAS</b>		
<b>B24</b>		Conocer y analizar las competencias personales y de dirección de equipos que todo directivo debe poseer
	<b>RA1</b>	Dominar las herramientas que permitan obtener un mejor rendimiento y un mayor desarrollo profesional de uno mismo y de las personas a cargo
	<b>RA2</b>	Desarrollar habilidades personales y comprender el funcionamiento de la Inteligencia Emocional en la transición de los distintos roles de actuación
	<b>RA3</b>	Conocer y comprender cómo nos comportamos, aprendiendo a adaptar nuestro comportamiento a las distintas situaciones para conseguir los objetivos previstos
	<b>RA4</b>	Dominar técnicas y mejorar habilidades críticas para conseguir obtener lo mejor de uno mismo y de los demás
	<b>RA5</b>	Desarrollar valores, actitudes y habilidades personales, con el objeto de mejorar las relaciones interpersonales dentro del terreno profesional
	<b>RA6</b>	Ser capaz de no tomar decisiones emocionales, no cediendo al chantaje emocional, gestionando de forma eficaz la resolución de conflictos interpersonales y situaciones comprometidas
	<b>RA7</b>	Aprender a disfrutar del trabajo a través de la capacidad de Automotivación
	<b>RA8</b>	Conocer las "estrategias emocionales" en el ámbito de Recursos Humanos para el desarrollo y motivación de las personas que forman parte de la organización

## BLOQUES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS



## Contenidos – Bloques Temáticos

1. Autoconocimiento: balance personal/profesional. Coaching grupal para definir y analizar el perfil individual de cada alumno (quién soy, ilusiones e intereses, valores o guías, objetivos, visión personal, competencias, etc.).
2. Desarrollo profesional: según el Balance profesional/personal y *Feedback360º*, los alumnos realizarán un Plan de desarrollo individual con áreas a potenciar o mejorar y acciones concretas a desplegar.
3. Coaching y *Mentoring*: sesión individual con cada alumno.

Se provocará un análisis de los propios valores, motivaciones y actitudes para que el alumno tenga una idea de cuáles son sus fortalezas y sus necesidades de desarrollo. Para ello, el alumno analizará las percepciones que personas de su entorno (compañeros de clase, colaboradores, amigos o familia) tienen sobre él. El proceso se realizará a través de una evaluación 360º dirigida.

La interacción reflexiva por parte del grupo y de las profesoras será la base de este proceso de autoconocimiento, que se desarrollará a través de sesiones de coaching y *mentoring* grupales e individuales. El proceso culminará con el diseño de un Plan de desarrollo/ crecimiento profesional individual.

## METODOLOGÍA DOCENTE

### Aspectos metodológicos generales de la asignatura

#### Metodología Presencial: Actividades

En el proceso de autoconocimiento se utilizarán ejercicios de autodiagnóstico y reflexión para que el alumno pueda responder a preguntas como: ¿quién soy yo?, ¿qué se hacer?, ¿qué quiero hacer?, ¿cuáles son mis fortalezas y necesidades de desarrollo? Activamos las respuestas en sesiones de coaching grupales, desde la reflexión sobre sus ilusiones y valores, sus motivaciones, expectativas y visión personal de futuro.

Como parte del proceso de autoconocimiento y para poder comparar las auto percepciones anteriores con las de otras personas, es importante preguntar a otros sobre nuestros comportamientos y desempeño. Por eso, se invitará a los alumnos a buscar las valoraciones de compañeros de clase, colegas del trabajo, jefes o incluso amigos o familia (*feedback360º*).

Con toda la información recibida y analizada según instrucciones, el alumno finalizará el proceso con el diseño de un Plan de Mejora y crecimiento individual (Plan de desarrollo individual) desplegado en comportamientos concretos, que será el "mapa de ruta" de su futuro desarrollo. Dicho Plan se presentará en la sesión de coaching/mentoring que cada alumno tendrá de manera individual con alguna de las profesoras.



## RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

HORAS PRESENCIALES				
Las simulaciones, los juegos de roles y otras dinámicas de grupo, son actividades de aprendizaje en las que el estudiante actúa como alguien que se pone en el lugar de otra persona. Se analizan las situaciones, se toman decisiones y se identifican y evalúan las consecuencias que de todo ello se derivan	Trabajo cooperativo de los alumnos que, en parejas o pequeños grupos, reciben una tarea que requiere compartir la información y los recursos entre los miembros con vistas a alcanzar el objetivo común. Cuando el trabajo se hace por parejas se puede emplear la técnica de tutoría entre iguales	Lecciones de carácter expositivo en las que se presentan los principales temas de forma clara, estructurada y motivadora	Debates, en los que diferentes personas o grupos de personas presentan puntos de vista diferentes, y con frecuencia contrarios sobre una cuestión, y discuten con el fin de convencer al otro u otros y de ganar en la discusión. El debate requiere preparación previa por parte de los contendientes y búsqueda de información que soporte los propios argumentos así como el debilitamiento de los empleados por los adversarios	Seminario, en el que cada estudiante se encarga de profundizar y presentar un tema o aspecto de un tema al resto de compañeros, bajo la supervisión del profesor. Las presentaciones pueden ser complementadas por el resto de compañeros o por el profesor con el fin de profundizar más en el tema
31.00	3.00	1.00	3.00	2.00
HORAS NO PRESENCIALES				



<p>Trabajos de carácter teórico, generalmente individuales, que implican la lectura de artículos, revistas, informes de investigación, capítulos de libros, informaciones en Internet, etc. y la redacción de una reflexión personal (de diverso calado y extensión) que va más allá de la mera recopilación de la información proveniente de diversas fuentes</p>	<p>Lectura individual de textos de diferente tipo (libros, revistas, artículos sueltos, prensa, publicaciones en Internet, informes sobre experiencias prácticas, etc.) relacionados con las materias de estudio</p>	<p>Seminarios de trabajo, en los que cada estudiante se encarga de profundizar y presentar un tema o aspecto de un tema al resto de compañeros, generalmente un número reducido, de forma que se genera el diálogo y la reflexión sobre la cuestión presentada. Puede contar con la supervisión de un profesor o de un alumno con más experiencia en el tema tratado</p>	<p>Estudio individual que el estudiante realiza para comprender, reelaborar y retener un contenido científico con vistas a una posible aplicación en el ámbito de su profesión.</p>
15.00	15.00	15.00	15.00
<b>CRÉDITOS ECTS: 4,0 (100,00 horas)</b>			

## EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Criterios de evaluación	Peso
<p>Participación y aprovechamiento de las clases</p>	<p>Cuando hablamos de participación es claro que se cuentan las positivas y las negativas y que la calidad de la participación es tan importante como la cantidad. La participación en clase de los alumnos, la calidad y oportunidad de sus intervenciones, la calidad en la preparación y presentación de los trabajos, predisposición y compromiso, iniciativa, asistencia.</p> <p>Asistencia y mostrar una participación activa.</p> <p>Grado de compromiso del alumno en su crecimiento percibido por la preparación y aprovechamiento de las clases presenciales y de la sesión individual</p> <p>0 No asistencia a ninguna</p>	<p>20 %</p>



	<p>5 Asiste al 50% (implicación + aprovechamiento)</p> <p>7 Asiste al 80% (implicación + aprovechamiento)</p> <p>10 Asiste al 100% (implicación+ aprovechamiento)</p>	
<p>Valoración de los trabajos individuales o colectivos realizados por los alumnos, algunos de ellos presentados en clase.</p>	<p>Adecuación del trabajo a los objetivos planteados Entrega en plazo Adecuación y orientación a los objetivos. Resultados alcanzados. Cumplimiento de plazos. Es necesaria la participación de TODOS los miembros de cada equipo en las presentaciones y elaboraciones.</p> <p>Valores y Visión Persona, evaluación:</p> <p>0 No entrega ninguno de los 2</p> <p>3 Entrega solo uno de los 2</p> <p>7 Entrega los 2</p> <p>Entrega también del video de marca personal, ejercicio balance personal y plan desarrollo individual. Estos se califican de 0 a 10.</p>	<p>30 %</p>
<p>Realización de exámenes orales, escritos, defensas públicas y pruebas tipo test, pruebas de conceptos y resolución de casos prácticos a modo de examen</p>	<p>Para aprobar la asignatura se deberán superar los exámenes y pruebas finales de cada apartado de la asignatura, en el caso de existir varios exámenes en un mismo apartado o bloque de una asignatura, la media ponderada de los ellos debe ser superior a 4,90 como condición necesaria para aprobar la asignatura.</p>	<p>50 %</p>

## Calificaciones

El detalle de la evaluación de cada uno de los desarrollos específicos o bloques se encontrará en la planificación que entrega cada profesor.

Notas a los criterios de evaluación:



1. Todos los alumnos deben cumplir con un mínimo del 75% de asistencia en el conjunto de la asignatura y en cada uno de sus bloques o apartados para aprobar la asignatura y sus bloques o apartados.
2. Para que los ejercicios sean tenidos en cuenta han de ser entregados en el plazo y formato previsto.
3. Si al combinar los criterios la calificación final fuera igual o superior 5, pero no hubiera superado la calificación mínima de los exámenes o pruebas finales, se reducirá la calificación final a un máximo de 4,0 puntos.
4. En el caso de que el alumno no obtenga una calificación de 5,0 o superior en el conjunto de la asignatura o en alguno de sus bloques o apartados tras la aplicación de los criterios del sistema de evaluación, el alumno podrá realizar un examen extraordinario, en cuyo caso la calificación final de la asignatura, o del apartado del que se examine, no podrá superar el 6,0.
5. Si el alumno no cumple con todas las actividades de evaluación y deja de cumplir con alguna de las actividades recogidas en el cuadro anterior, no podrá aprobar cada uno de los bloques.

El alumno matriculado en la asignatura por segundo año consecutivo, siempre que quede justificado por atender necesidades laborales, podrá excusar la asistencia a clase en un porcentaje máximo del 50% de las sesiones programadas.

## **BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS**

### **Bibliografía Básica**

#### **Lecturas**

- André, C y Lelord, F. "La autoestima". Ed. Kairós, 2000.
- Bell, Ch. R. "Mentoring" Ed. Gestión 2000.
- Bisquerra, R. " Educación Emocional y bienestar". Ed. Praxis.
- (Bolívar, C. y otros) Güell, M., y Muñoz, J. "Educación emocional. Programa de actividades para la educación secundaria post-obligatoria". Ed. Praxis, 2003
- Bolinches, A. "La felicidad personal". Ed. Debolsillo.
- Bolinches, A. "El cambio psicológico". Ed. Debolsillo.
- Branden, N. "El arte de vivir conscientemente". Ed. Paidós.
- Branden, N. "El poder de la autoestima". Ed. Paidós.
- Cardona, J.M. y Cardona, S. "Del miedo a la confianza. Desarróllese como directivo". Ed. Díaz de Santos. 2002.
- Csikszentmihalyi, M. "Fluir". Ed. Kairós.
- Cook, M.J. "Coaching efectivo". McGraw-Hill.
- Covey, S. "7 hábitos de la gente altamente efectiva". Ed. Paidós.
- Covey, S. "El 8 º hábito". Ed. Paidós Empresa.
- Delgado, J.M.R. "El control de la mente". Ed. Espasa Calpe.
- Dispenza, Joe "Deja de ser tu" Ed. Urano
- Easwaran, E. "Tu vida es tu mensaje". Ed. Integral.
- Espada, M. "La motivación". Ed. Díaz de Santos. 2002.



Frankl, Víctor "El hombre en busca de sentido" Ed. Paidós.

Gardner, H. "Inteligencias múltiples". Ed. Paidós.

Goleman, D. "Inteligencia Emocional". Ed. Kairós.

Goleman, D. "La práctica de la Inteligencia Emocional". Ed. Kairós.

Goleman, D. "El punto ciego" Ed. Plaza-Janés, 1997.

Goleman, D. , Boyatzis, R., McKee, A. "El líder resonante". Ed. Plaza-Janés, 2002.

Lindenfield, G. "La seguridad emocional. Cómo conocer y manejar los propios sentimientos". Ed. Kairós, 1997.

Lipton, Bruce "Biología de la Creencia" Ed. PALMYRA

Mayer J.J. "El éxito es un viaje". Ed. Amat.

Nicolás, P. "Gestión del tiempo". Ed. Gestión 2000.

Pease, A. "El lenguaje del cuerpo". Ed. Paidós, 1995.

Pinotti, J. "Coaching Ontológico". Ed. Dunken.

Robbins, Anthony "Poder sin límites" Ed. Debolsillo

Robbins, Anthony "Controle su destino" Ed. Debolsillo

Segal, J. "Su inteligencia emocional. Aprenda a incrementarla y a usarla". Grijalbo, 1997.

Senge, P. "La danza del cambio". Gestión 2000.

Spencer Johnson. "Quien se ha llevado mi queso". Ed. Urano.

Tolle, E. "El poder del ahora". Ed. Gaia.

Vilahur, F. "La necesidad de cambiar". Esade. 1996.

Watzlawich, P. "Cambio". Ed. Herder.

Wilks, F. "La emoción inteligente". Ed. Planeta.

## **Bibliografía Complementaria**

Bucay, J. "El camino de las lágrimas".

Doria, JM. "Cuentos para aprender a Aprender". Gaia Ediciones.

Huxley, A. "Un mundo feliz"

Yalom, I. "Un año con Schopenhauer" Ed Booket

Yalom, I. "El día que Nietzsche lloró". Ed. Booket