



1. Identificación

1.1. De la Asignatura

Curso Académico	2023/2024
Titulación	MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN
Nombre de la Asignatura	ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO PSICOPEDAGÓGICO
Código	5367
Curso	PRIMERO y PRIMERO(IC)
Carácter	OBLIGATORIA
N.º Grupos	2
Créditos ECTS	3
Estimación del volumen de trabajo del alumno	75
Organización Temporal/Temporalidad	Cuatrimestre
Idiomas en que se imparte	ESPAÑOL

1.2. Del profesorado: Equipo Docente

Coordinación de la asignatura NATALIA GONZALEZ MORGA Grupo de Docencia: 1 y Z Coordinación de los grupos:1 y Z(IC)	Área/Departamento	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN/ MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN				
	Categoría	PROFESOR CONTRATADO DOCTOR TIPO A (DEI)				
	Correo Electrónico /	natalia.gonzalez@um.es				
	Página web / Tutoría electrónica	natalia.gonzalez@um.es Tutoría Electrónica: SÍ				
	Teléfono, Horario y Lugar de atención al alumnado	Duración	Día	Horario	Lugar	
		Anual	Lunes	17:00- 18:00		



MARIA PILAR MARTINEZ CLARES Grupo de Docencia: 1 y Z	Área/Departamento	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN/ MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN				
	Categoría	CATEDRATICOS DE UNIVERSIDAD				
	Correo Electrónico /	pmclares@um.es				
	Página web / Tutoría	pmclares@um.es				
	electrónica	Tutoría Electrónica: Sí				
	Teléfono, Horario y	Duración	Día	Horario	Lugar	Observaciones
	Lugar de atención al alumnado	Segundo Cuatrimestre	Martes	11:00- 14:00	(Sin Extensión), Facultad de Educación B1.1A.025	Teléfono: 868 88 40 61

2. Presentación

En los últimos tiempos han existido grandes cambios en la Gestión de Recursos Humanos. En este nuevo contexto de Relaciones Laborales, el denominado Mercado/Marketing Interno puede ser de gran utilidad, especialmente cuando se adopta un enfoque relacional. Para una organización que presta servicios al ciudadano es fundamental la implicación del personal, es decir, contar con miembros comprometidos con su tarea. Para lograr esto, es necesario saber que el clima laboral en que se desenvuelven los individuos y la realidad comunicacional en el entorno de trabajo influyen directamente en la actitud del personal frente al trabajo, en la productividad y calidad del mismo y, en consecuencia, en la optimización o no de los servicios que se brindan a los usuarios.

El cambio y la transformación continua se convierten en los principales ejes y axiomas que definen la empresa del siglo XXI, por ello, es necesario que la relación de la empresa con sus recursos humanos considere la flexibilidad y adaptación de éstos, considerando, por un lado, las necesidades cambiantes de la empresa y, por otro lado, las propias necesidades de los trabajadores.

Con esta materia se pretende que el alumnado conozca los rasgos característicos del Mercado Interno en la sociedad actual, teniendo en cuenta que es importante concienciar a las empresas y servicios que una gestión óptima de los recursos humanos puede cambiar sus estructuras organizativas para que las hagan más ágiles



en sus respuestas al mercado, generando ventajas competitivas. Los constantes cambios y transformaciones en las que se ven envueltas las organizaciones han llevado a adaptar las estructuras anticuadas y rígidas a sistemas avanzados y flexibles. Por ello la gestión de recursos humanos ha pasado a ser una función eminentemente estratégica y dinámica que proyecta en el factor humano su principal clave de éxito. A lo largo de la misma se trabajan diferentes temáticas relativas al desarrollo profesional del trabajador en el seno de la empresa, así como la importancia del desarrollo de los recursos humanos para la consecución de los objetivos, deteniéndonos en algunos tópicos de interés como el coaching como instrumento de Orientación Profesional, la adaptación al puesto de trabajo, el marketing interno, así como los procesos de recolocación y outplacement y la propia selección de personal.

3. Condiciones de acceso a la asignatura

3.1 Incompatibilidades

No consta

3.2 Recomendaciones

Es recomendable que el alumnado sea capaz de leer y comprender textos en inglés y manejar adecuadamente las herramientas informáticas más usuales.

4. Competencias

4.1 Competencias Básicas

- CB8. Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- CB9. Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- CB10. Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

4.2 Competencias de la titulación

- G3. Utilizar los contenidos adquiridos sobre evaluación para realizar evaluaciones reales de programas, contextos, procesos, productos, profesionales, instituciones, sistemas educativos, etc.
- G6. Seleccionar y manejar eficazmente las diferentes fuentes de información y documentación en función de la problemática a abordar.



- G11. Capacidades personales e interpersonales para el trabajo en grupos especializados y competitivos de composición multidisciplinar.
- E10. Capacidades para liderar y coordinar grupos en los procesos de enseñanza aprendizaje formales y no formales.
- E11. Capacidades para gestionar y promover la coordinación con otros profesionales, departamentos e instituciones.
- E12. Capacidades para responder a las demandas de usuarios, instituciones y administraciones relativas a la elaboración de informes, dictámenes, memorias, programas, etc.

4.3 Competencias transversales y de materia

- Competencia 1. CM1 Dar a conocer una visión estratégica de la empresa, analizando los principales los principales enfoques de la orientación profesional/laboral en misma, para optimizar y facilitar la planificación, desarrollo y gestión de los Recursos Humanos.
- Competencia 2. CM2 Conocer los procesos y acciones de desarrollo profesional y de la carrera para emprender procedimientos de recolocación y outplacement.
- Competencia 3. CM3 Conocer el proceso de identificación, descripción y análisis de puestos de trabajo para aplicar sus fases y herramientas
- Competencia 4. CM4 Comprender el reclutamiento dentro de la empresa y sus distintos procedimientos
- Competencia 5. CM5 Analizar y conocer las exigencias y metodologías de la Selección de Personal para una mejora de los Recursos Humanos

5. Contenidos

TEMA 1. Fundamentación y exigencias de la orientación y asesoramiento pedagógico

TEMA 2. Desarrollo profesional y competencias del profesional de la orientación

TEMA 3. Tipologías de programas de orientación e intervención psicopedagógica

TEMA 4. Diseño, implementación y evaluación de proyectos de intervención en orientación.

PRÁCTICAS

Práctica 1. Prácticas: Relacionada con los contenidos Tema 4,Tema 1,Tema 2 y Tema 3

A lo largo de la asignatura, se solicitará al alumnado la realización de una serie de prácticas relacionadas con los contenidos, que se facilitarán con las indicaciones pertinentes para su elaboración.



6. Metodología Docente

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
12 - Informes escritos, trabajos y proyectos.- Trabajos escritos con independencia de que se realicen individual o grupalmente	Trabajos individuales relacionados con las actividades presenciales	8,9	15	23.90
2 -Actividades de clase expositiva.- Exposición teórica, clase magistral, proyección, dirigida al gran grupo, con independencia de que su contenido sea teórico o práctico.	Clases magistrales y foros de discusión	8	0	8.00
21 - Estudio individual: que el alumno realiza para comprender, reelaborar y retener un conocimiento científico-disciplinar, así como su posible aplicación en el ámbito profesional.	Trabajo autónomo del alumno	0	21	21.00

Actividad Formativa	Metodología	Horas Presenciales	Trabajo Autónomo	Volumen de trabajo
3 - Actividades de clase práctica de aula.- Actividades prácticas de ejercicio y resolución de problemas, estudio de casos, aprendizaje orientado a proyectos, exposición y análisis de trabajos, debates, simulaciones, etc.	Actividades dirigidas a la valoración de trabajadores para su adaptación, reciclaje y autonocimiento. Prácticas simuladas de Coaching y maketing interno.	5,1	15	20.10
9 - Tutorías individualizadas.- Sesiones de intercambio individual con el estudiante previsto en el desarrollo de la materia.	Tutorías periódicas individuales y en grupos reducidos donde se orientará sobre la marcha de la asignatura.	2	0	2.00
	Total	24	51	75

7. Horario de la asignatura

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/psicologia-educacion/2023-24#horarios>

8. Sistema de Evaluación

Métodos / Instrumentos	Valoración de trabajos.
Criterios de Valoración	
Ponderación	100

Fechas de exámenes

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/psicologia-educacion/2023-24#exámenes>

9. Resultados del Aprendizaje

10. Bibliografía

Grupo 1

Bibliografía Complementaria

-  Arellano, F.A. (2007). The Effect of Outplacement on Unemployment Duration in Spain . Documentos de trabajo (FEDEA), 16, 1-38. Recuperado de: <http://www.eea-esem.com/files/papers/EEA-ESEM/2006/2392/arellano34.pdf>
-  Bisquerra, R. (2008). Coaching: un reto para los orientadores. REOP, 19(2)163-170
-  Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: ESIC.
-  Bohnenberger, M.C. (2006). Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional (Tesis doctoral, Universidad de Illes Balears)
-  Casa Quemada, S. (2007). Las Empresas de recolocación ("outplacement") y nuevos derechos del trabajador a la prevención del desempleo . Trabajo: Revista Andaluza de relaciones laborales, 20, 137-168. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2526/b15210017.pdf?sequence=1>
-  Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. Revista electrica CEMCI, 2,
-  Dilts, R. (2003). Coaching. Herramientas para el cambio. Barcelona: Urano (AGOTADO)
-  Dolan, S. L., Valle Cabrera, R. y López Cabrales, A. (2014). La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. Madrid: McGraw Hill.
-  Echeverría, B., Isus, S., Martínez, P. y Sarasola, L. (2008). Orientación Profesional. Barcelona: UOC.
-  Foment del Treball Nacional (2009). Intervención Psicosocial desde el Coaching. Madrid: Autor
-  Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). Gestión de Recursos Humanos (8ª ed.). Madrid: Pearson.
-  Saez Lara, C. (2010) Espacio y funciones de la empresa de recolocación. Trabajo: Revista Andaluza de relaciones laborales, 107, 337-373



Grupo Z(IC)

No se ha publicado bibliografía para este grupo.

11. Observaciones y recomendaciones

El alumnado tendrá que aprobar los procedimientos de evaluación señalados anteriormente con una calificación igual o superior a 5 puntos. Aquellos que decidan presentarse sólo a un procedimiento de evaluación aparecerán en el acta como suspensos, ya que no se ha completado el proceso de evaluación de la asignatura.

Se recomienda al alumnado una aproximación reflexiva, crítica y comprensiva a los contenidos de la asignatura, a su disposición en el Aula Virtual, así como los referenciados en la bibliografía de esta guía docente. Así mismo, se recomienda el trabajo continuo desde el inicio de la asignatura, realizando los trabajos y prácticas propuestas por el profesorado desde el primer día.

Por último, aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales pueden dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV; <http://um.es/advv>) para recibir orientación sobre un mejor aprovechamiento de su proceso formativo y, en su caso, la adopción de medidas de equiparación y mejora para la inclusión, en virtud de la Resolución Rectoral R-358/2016. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

Salvo en el caso de actividades definidas como obligatorias en la guía docente, si el estudiante no puede seguir el proceso de evaluación continua por circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas, tendrá derecho a realizar una prueba global (artículo 8.6 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes [REVA]: <https://www.um.es/web/estudiantes/normativa>).