



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones-
Código: 31882
Grupo:
Titulación: MÁSTER EN Dirección de Recursos Humanos
Tipo: Optativa
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2015/2016

1. ASIGNATURA / COURSE

1.1. Nombre / Course Title:

Estrategias de evaluación y análisis en las Organizaciones (Entrevista cómo técnica de adquisición de información)

1.2. Código / Course Code:

31882

1.3. Tipo / Type of course:

OPTATIVO

1.4. Nivel / Level of course

1.5. Curso / Year of course: 1er curso

PRIMERO

1.6. Semestre / 2º Semester

2º SEMESTRE

1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated:

2,5 ECTS

1.8. Requisitos Previos / Prerequisites: Estar matriculado en el Programa Máster

1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

Sí, la asistencia se entiende que es obligatoria para todo el Programa Máster. Además, en esta asignatura la evaluación continua y se lleva a cabo a través de las actividades que se realizan tanto dentro como fuera de clase

1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data:

Víctor J. Rubio
Salustiano Méndez



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones -
Código: 31882
Grupo:
Titulación: MÁSTER EN Dirección de Recursos Humanos
Tipo: Optativa
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2015/2016

1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

Que los estudiantes adquieran las competencias necesarias para ser un buen entrevistador en el marco de las organizaciones, para poder utilizar esta técnica con propósitos de selección, formación, planificación de carreras, promoción, etc.

1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

1ª PARTE: LA ENTREVISTA COMO FORMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- 1 La entrevista como técnica metódica de recogida de información
- 2 Las fases de la entrevista.
- 3 Los distintos grados de estructuración de la entrevista
- 4 Variables del entrevistador que inciden en la conducta del entrevistado
- 5 La entrevista por competencias

2ª PARTE:

1.13. Referencias de Consulta Básicas / Recommended Reading.

2. Métodos Docentes / Teaching methods

Los métodos docentes empleados en la asignatura son los siguientes:

- 1) Exposición de los aspectos introductorios de cada uno de los temas
- 2) Evaluación del nivel de ejecución de partida en las competencias implicadas a través de ejercicios en clase
- 3) Realización de una entrevista filmada en los laboratorios adecuados a ellos de la Facultad
- 4) Análisis y comparación entre los compañeros de las ejecuciones
- 5) Retroalimentación de las ejecuciones de los estudiantes
- 6) Ilustración de la forma de actuar de un entrevistador experto
- 7) Tutorías individuales y grupales



3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / **Estimated workload for the student**

ACTIVIDADES DE LOS MÉTODOS DOCENTES	HORAS PRESENCIALES	HORAS NO PRESENCIALES	TOTAL HORAS
CLASES TEÓRICAS	2		
PRÁCTICAS AULA/LAB/SEM		37,5	
SEMINARIOS	6		
TUTORÍAS/OTRAS ACTIVIDADES	15		
EVALUACIÓN	2		
TOTAL HORAS	25	37,5	62,5

4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

- La calificación final vendrá dada por el nivel mostrado en la realización de la entrevista y el ajuste de la ejecución a la retroalimentación dada

5. Cronograma de Actividades (opcional) / **Activities Cronogram (optional)**



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis
en las organizaciones -
Código: 31882
Grupo:
Titulación: MÁSTER EN Dirección de Recursos Humanos
Tipo: Optativa
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2015/2016

1ª sesión con todo el grupo: Presentación del tema, de las distintas modalidades de entrevista y evaluación del nivel de partida

Realización de la entrevista a un compañero a partir de un perfil establecido en el laboratorio. Filmación y subida a plataforma

Análisis de las entrevistas realizadas por otro compañero

Tutorías para señalar los aspectos a mejorar en la ejecución

2ª sesión con todo el grupo: Análisis de las ejecuciones. Ilustración con la ejecución de un entrevistador experto

Entre la primera y la segunda sesión habrá un período de un mes para que los estudiantes puedan realizar las distintas actividades



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones-
Código: 31882
Grupo:
Titulación: MÁSTER EN Dirección de Recursos Humanos
Tipo: Optativa
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2015/2016

1. ASIGNATURA / COURSE

1.1. Nombre / Course Title

Estrategias de evaluación y análisis en las Organizaciones. Contenido: Ergonomía (2,5 cr)

1.2. Código / Course Code

31882

1.3. Tipo / Type of course

Optativo

1.4. Nivel / Level of course

1.5. Curso / Year of course

1er curso

1.6. Semestre / Semester

2º semestre

1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2,5 créditos



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones
Código: 31882
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: Obligatorio
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2014/2015

1.8. Requisitos Previos / Prerequisites

Estar matriculado en el Programa Máster

1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

Sí, la asistencia se entiende que es obligatoria para todo el Programa Máster. Además, en esta asignatura la evaluación continua y se lleva a cabo a través de las actividades que se realizan tanto dentro como fuera de clase

1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

María Pilar Aivar
David Travieso

1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

El objetivo general de los contenidos de Ergonomía es el análisis de los sistemas de relación del hombre y las máquinas. En el ámbito aplicado, su función principal es el diseño eficaz y eficiente de los espacios de trabajo.

Por ello, los objetivos específicos de la asignatura son:

1. Análisis de la teoría y modelos de los sistemas de trabajo hombre-máquina.
2. Realización práctica de los métodos de trabajo en Ergonomía.
3. Presentación de los elementos principales de modulación de los sistemas hombre-máquina tanto físicos como cognitivos.
4. Realización de prácticas de análisis de sistemas de trabajo.
5. Presentación de proyectos de intervención sobre sistemas de trabajo específicos.

Siendo el objetivo final dotar a los alumnos de las capacidades de análisis e intervención sobre una dimensión que podemos definir como *“el sector del ambiente sobre el que el trabajo humano tiene efecto y del que el ser humano extrae la información que necesita para trabajar”*.

Cañas, J.J. (2003). Ergonomía Cognitiva. *Alta dirección*, vol. 227, 66-70



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones
Código: 31882
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: Obligatorio
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2014/2015

1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

PARTE I. ASPECTOS GENERALES

T-1. Concepto y evolución histórica de la Ergonomía.

1. ¿Qué es la Ergonomía?
2. Evolución histórica de la Ergonomía
3. Concepto de Sistema.
4. Sistemas hombre-máquina.

T-2. Métodos de Trabajo en Ergonomía.

1. Estudios de Laboratorio.
2. Estudios de Campo.
3. La simulación en Ergonomía.

PARTE II: ENTORNO PROXIMO DE TRABAJO

T-3. Condiciones de iluminación: Cantidad lumínica.

1. Fotometría y radiometría.
2. Parámetros fotométricos básicos.
3. Fuentes lumínicas artificiales: principios, ventajas y limitaciones.
4. Control de la Iluminancia.
5. Sistemas de iluminación.

T-4. Condiciones de iluminación: Calidad lumínica.

1. Deslumbramiento.
2. Temperatura correlacionada del color.
3. Color y mecanismos perceptivos.
4. Sistemas de clasificación de los colores.
5. Tecnología de producción de los colores.
6. Índice de rendimiento cromático y actividad laboral.

T-5. Diseño de “displays” visuales

1. Tipos de indicadores y tareas visuales.
2. Lecturas cuantitativas.
3. Lecturas cualitativas.
4. Distribución de los indicadores.
5. Estimulación intermitente.

T-6. Diseño ergonómico del trabajo asistido por ordenador.

1. Estimulación proporcionada por el monitor.
2. Teclado y ratones.
3. Sistemas operativos.
4. Sistemas de procesamiento de textos.
5. Sistemas CAD (Diseño Asistido por Ordenador).

T-7. Diseño auditivo I. Aspectos generales e instrumentales.

1. Audición y filtrado de información.
2. Tipos de sonido.
3. Sistemas convencionales de reproducción de sonido.
4. Programas informáticos de manejo de sonidos.
5. Frecuencias temporales y fuentes de reproducción.

T-8. Diseño auditivo II. Diseño psicofísico.

1. Magnitud de la señal sonora.
2. Calidad de la señal sonora.



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones
Código: 31882
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: Obligatorio
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2014/2015

3. Diseño de señales de alerta.
4. Uso ergonómico de la localización auditiva.
5. Música ambiental.

T-9. Paneles táctiles y diseño de controles.

1. Tacto y recepción de estimulación.
2. Dispositivos táctiles complementarios.
3. Dispositivos táctiles sustitutorios.
4. Información espacial.
5. Tacto y manipulación.
6. Controles y paneles informativos.
7. Tacto y movilidad.
8. Tacto y vibración.

PARTE III: ERGONOMÍA COGNITIVA

T.-10. Introducción a la ergonomía cognitiva

1. Sistemas de trabajo y dimensiones cognitivas
2. Fiabilidad y error humano
3. Clasificación y análisis del error humano

T-11. Métodos de análisis del error humano

1. Fiabilidad técnica y humana
2. Métodos de análisis de la fiabilidad
3. Resolución de casos

PARTE IV: MEJORA DE METODOS

T-12. Medición de condiciones físicas del trabajo

1. Realización de mediciones básicas.
2. Métodos y funciones psicofísicas

T-13. La medida del trabajo: Estudios de tiempos.

1. Cronometraje.
2. Sistemas NTPD.
3. Estudios de tiempos de trabajo con máquinas.

T-13. Mejora de métodos I. Medición de operaciones

1. Proceso y diagrama de la Operación
2. Código ASME.
5. Proceso y diagrama del recorrido.
7. Aplicaciones.

T-14. Mejora de métodos II. Actividades

1. Actividades simultáneas
3. Diagramas hombre-máquina.
4. Cálculo de costes.

5. Cálculo de espacios de trabajo

T-18. Mejora de métodos III: Planes de intervención.

1. Proceso de mejora.
2. Secuencia de intervención.
3. Evaluación y control.



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones
Código: 31882
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: Obligatorio
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2014/2015

1.13. Referencias de Consulta Básicas / **Recommended Reading.**

- Boyce, P.R. (2003). *Human factors in lighting*, 2nd ed., London: Taylor & Francis.
- Cañas, J.J., y Waern, Y. (2001). *Ergonomía Cognitiva*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Eberts, R.E. y Eberts, C.G. (Eds.) (1985). *Trends in Ergonomics. Human Factors II*. Amsterdam, North Holland.
- Hartson, H.R. (Ed) (1985). *Advances in Human-Computer Interaction*. Norwood, Ablex Publishing Corporation.
- Klix, F. y Wandke, H. (Eds.) (1986). *Man-Computer Interaction Research*. Mac Inter I. Amsterdam, North Holland.
- Leplat, J. (1985). *Psicología Ergonómica*. Barcelona, Oikos-Tau.
- Lillo Jover, J. (2000). *Ergonomía. Evaluación y diseño del entorno visual*. Madrid: Alianza Editorial, Psicología y Educación.
- Oborne, D.J. (1988) *Ergonomía en acción*. México, Trillas (1982).
- Oborne, D.J. (1985). *Computers at work*. Chichester, John Wiley.
- O.I.T. (1983). *Introducción al Estudio del Trabajo*. Ginebra, O.I.T.
- Perez, G.M. (1984). *Como mejorar los Métodos de Trabajo*. Bilbao, Deusto.
- Reason, J. (1992). *Human Error*. New York : Cambridge University Press.
- Salverdry, G. (1987). *Handbook of Human Factors*. New York John Wiley.
- Sanders, M.S., and McCormick, E.J. (1993). *Human Factors in Engineering and Design*. McGraw-Hill, Inc.
- Sheridan, T.B. (1997). Supervisory control. En G.Salvendy (ed.) *Handbook of Human Factors*. New York : Wiley.
- Vicente, K.J. (1999). *Cognitive work analysis: Toward Safe, Productive and Healthy Computer-based Work*. Marwah: LEA.
- Zinchenko, V. y Munipov, V. (1985). *Fundamentos de Ergonomía*. Moscú, Progreso.



Asignatura: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones
Código: 31882
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Tipo: Obligatorio
Nº Créditos: 5
Curso Académico: 2014/2015

2. Métodos Docentes / Teaching methods

1. Clases magistrales
2. Trabajo en grupos
3. Prácticas de laboratorio
4. Trabajo de campo

3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / Estimated workload for the student

ACTIVIDADES	HORAS PRESENCIALES	HORAS NO PRESENCIALES	TOTAL HORAS
CLASES MAGISTRALES	13		25
TRABAJOS EN GRUPO	4	35	12,5
PRACTICAS DE LABORATORIO	4		25
TRABAJO DE CAMPO	4		
TUTORÍAS		2,5	
TOTAL HORAS	25	37,5	62,5

4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / Assessment Methods and Percentage in the Final marks

Evaluación continua (10%)

Defensa de un trabajo final (90%)