

Guía Docente: Inserción y desarrollo profesional

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Titulación	Grado en Psicología
Especialidad/Mención	Psicología laboral y de las organizaciones
Carácter	Optativo Libre
Período de impartición	Tercer Trimestre
Curso	Cuarto
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Bernardo Peña Herrera	Correo electrónico	bernardo.pena@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias de la Salud
Perfil Profesional 2.0	https://www.linkedin.com/in/bernardo-pe%C3%B1a-herrera/		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional

La asignatura de inserción y desarrollo profesional viene a cubrir una necesidad imprescindible para aquellos que quieren obtener los conocimientos básicos para insertarte con éxito en un mercado laboral cada vez más exigente, dentro de la sociedad del conocimiento. Ya no valen las viejas fórmulas. Crisis recurrentes, empresas que cada vez demandan más de sus empleados, sueldos a la baja... ¿Qué hacer frente a estas circunstancias? ¿Qué otras cualidades se demandan ahora a los trabajadores? Esta asignatura se dirige precisamente a la formación específica del estudiante en la orientación e inclusión laboral, para posteriormente trabajar en su desarrollo como profesional dentro de la empresa o como emprendedor/a.

Con esta asignatura se pretende que el estudiante domine los nuevos procesos de inserción en el mercado laboral: vías de inserción, emprendimiento, situación del mercado de trabajo, etc.

Por otro lado, dentro del desarrollo profesional, se promoverá que los alumnos obtengan una serie de competencias profesionales dirigidas a la excelencia en cuanto a habilidades profesionales y habilidades psicosociales: fomento de la igualdad, reducción del impacto laboral negativo, elaboración del plan de jubilación, trabajo en la nueva sociedad del conocimiento, etc.

Finalmente, destacar que esta asignatura se encuadra dentro de la rama de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, y viene a cubrir aquellas áreas que no abarcan o en las que no se profundiza lo suficiente en las restantes materias que conforman este itinerario formativo, por lo que el contenido es bastante específico.

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura

Universidad

- CU-02: Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización.
- CU-07: Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas.
- CU-08: Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos.
- CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.
- CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.
- CU-12: Saber cómo se han adoptar posturas de defensa de la paz y la mediación.

Generales y básicas

- CG-01: Capacidad de análisis y síntesis.

- CG-02: Capacidad de organización y planificación.
- CG-06: Capacidad de gestión de la información.
- CG-07: Capacidad de resolución de problemas.
- CG-08: Ser capaz de tomar decisiones.
- CG-09: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.
- CG-10: Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.
- CG-11: Capacidad para trabajar en un contexto internacional.
- CG-12: Habilidades en las relaciones interpersonales.
- CG-16: Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
- CG-17: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- CG-18: Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.
- CG-19: Capacidad de liderazgo.
- CG-20: Conocimiento de otras culturas y costumbres.
- CG-24: Capacidad para asumir responsabilidades.
- CG-25: Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
- CG-26: Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones.
- CG-27: Capacidad para expresar los propios sentimientos.
- CG-28: Relativizar las posibles frustraciones.
- CG-29: Saber interpretar las intenciones de otras personas.
- CG-36: Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.
- CG-37: Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.
- CB-02: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- CB-03: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- CB-04: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- CB-05: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Específicas

- CE-01: Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.
- CE-02: Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.
- CE-03: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.
- CE-05: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
- CE-07: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.
- CE-08: Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
- CE-09: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
- CE-10: Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.
- CE-11: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.
- CE-12: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y

	<p>ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • CE-18: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación... • CE-20: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.
	<p>Mención</p> <ul style="list-style-type: none"> • CM3-07: Desarrollar programas de formación y aprendizaje a través de la experiencia y formación on-line para individuos, equipos y organizaciones.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los múltiples factores que influyen en el proceso de inserción en el mercado laboral. • Conocer las posibilidades que ofrece la psicología para facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional del trabajador. • Conocer las diferentes posibilidades que ofrece el actual mercado de trabajo para el desarrollo de la carrera profesional.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

Breve descripción de la asignatura	<p>En la asignatura de inserción y desarrollo profesional se estudiará el concepto de carrera profesional y los medios necesarios para su desarrollo dentro de una organización empresarial.</p> <p>Se tratarán los sistemas de inserción del trabajador en la empresa y los distintos procesos de desarrollo profesional existentes.</p>
Contenidos	<p>Unidad didáctica 1. El Emprendimiento Psicosocial</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Emprendimiento en España y en Europa • Perspectivas del emprendimiento en el mundo actual • El proceso emprendedor • Emprendimiento y género • Educación y emprendimiento <p>Unidad didáctica 2. La igualdad de oportunidades en el empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos básicos en Igualdad • Marco normativo básico • Observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres • El Plan Estratégico de Igualdad • Implementación de Planes de Igualdad en las empresas • Gestión del distintivo en "igualdad en la empresa" • Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar <p>Unidad didáctica 3. El trabajo voluntario</p> <ul style="list-style-type: none"> • El voluntariado desde una perspectiva psicosocial • El papel de la motivación en el voluntariado • Contrato psicológico y socialización organizacional en el voluntariado • Socialización organizacional y voluntariado • Circunstancias inherentes al voluntariado (satisfacción, cansancio, persistencia)

Unidad didáctica 4. Retos laborales en la sociedad del conocimiento

- ¿Qué es la sociedad del conocimiento y qué retos plantea a nivel laboral?
- Adhocracia, entorno en red, innovación, liderazgo y adaptabilidad
- La nueva cultura organizativa
- Problemática inherente al modelo adhocrático
- ¿Cómo incrementar la productividad en la nueva sociedad del conocimiento?
Pasos a seguir.

Unidad didáctica 5. Reduciendo el impacto laboral negativo: un nuevo modelo de bienestar psicosocial y salud organizacional

- ¿Qué es la recuperación del trabajo?
- Teorías y modelos de la recuperación
- Recuperación externa vs recuperación interna
- Factores que facilitan o dificultan la recuperación
- Hacia un nuevo modelo de bienestar psicosocial y salud organizacional adaptado a las demandas actuales

Unidad didáctica 6. La jubilación desde una perspectiva psicosocial

- ¿La jubilación como el final o el principio?
- Teorías y modelos sobre la jubilación
- Características de la jubilación
- Cómo planificar la jubilación y tomar las mejores decisiones

METODOLOGÍA

Actividades formativas

Estudio de caso. El objetivo de los estudios de caso será implementar de manera práctica los conocimientos adquiridos en las unidades didácticas, ya sean en situaciones reales o simuladas.

Foro-debate. Se propondrán temas de discusión en los cuales el alumnado pueda profundizar en su conocimiento, compartir datos, experiencias y argumentos sobre diversos temas relacionados con la asignatura.

Cuestionarios de evaluación tipo test en los que se medirá el progreso objetivo alcanzado en la lección correspondiente.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más

adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p>Bibliografía básica</p>	<p>Alcover de la Hera, C.M.; Moriano León, J.A. y Topa Cantisano, G. (2016) <i>Psicología del Trabajo: Conceptos Clave y temas emergentes</i>. Madrid: Sanz y Torres</p> <p>Un manual que comprende aspectos relacionados con la importancia psicosocial del trabajo para las personas, los nuevos retos del trabajo del futuro, la problemática asociada al mismo y los posibles factores de protección ante un trabajo altamente demandante.</p> <p>Martínez-Tur, V.; Ramos López, J.; Moliner C. (2015). <i>Psicología de las organizaciones</i>. Madrid: Editorial Síntesis.</p> <p>Este manual lleva a cabo una revisión de los procesos vinculados a la Psicología de las organizaciones. Así, desde un aprendizaje teórico-práctico muy activo para el lector, se trata de esclarecer los hitos y principales avances en esta disciplina.</p>
<p>Bibliografía complementaria</p>	<p>Alcover de la Hera, C. M., & Pérez Torres, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. <i>Medicina y seguridad del trabajo</i>, 57, 206-223.</p> <p>Amador-Soriano, K., Velázquez-Albo, M. A., & Alarcón-Pérez, L. M. (2018). Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral. <i>Revista de Educación y Desarrollo</i>, 45, 5-14.</p> <p>De La Hera, C. M. A. (2002). <i>El contrato psicológico: el componente implícito de las relaciones laborales</i>. Aljibe.</p> <p>Fernández-López, S., Vivel-Búa, M., Rey-Ares, L., & Sixto-Puente, E. (2020). Ahorro y Jubilación Entre los " Millennials" Españoles: Un Enfoque Exploratorio. <i>European Journal of Applied Business and Management</i>, 6(1).</p> <p>Marín, S. P., Berrocal, F. B., y Alonso, M. Á. (2014). Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos. Síntesis.</p> <p>Muchinsky, P. M. (2007). <i>Psicología aplicada al trabajo</i>. Madrid: Thompson.</p> <p>Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. <i>Papeles del Psicólogo</i>, 35, 31-39.</p> <p>Newstrom, J. W. (2011). <i>Comportamiento humano en el trabajo</i>. Madrid: McGraw-Hill</p> <p>Ramos, J. y Peiró, J.M. (2014) La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. <i>Papeles del Psicólogo</i>, 35, 1-4.</p>