



MEMORIA PARA LA SOLICITUD DE IMPLANTACIÓN TÍTULOS PROPIOS

1. Descripción del título.

1.1. Denominación.

Master de Formación Permanente en orientación Profesional

Dirección: Joaquín Burguera Condón

Coordinación: Susana Romero Bayón

1.2. Tipo de estudio y duración.

Máster de Formación Permanente (60)

1.3. Tipo de enseñanza: Presencial. Nueva propuesta.

1.4. Lengua en la que se imparte: Español.

1.5. Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas.

Total: 60 plazas.

Colectivo A.- 40 plazas (máximo) reservadas para titulados/as universitarios/as vinculadas profesionalmente, en la actualidad, a servicios de empleo y emprendimiento de la administración autonómica o local, servicios sociales o educación.

Colectivo B.- 20 plazas dirigidas a titulados/as universitarios sin vinculación profesional actual a ninguna de las situaciones identificadas en el grupo anterior. Este número de plazas puede verse incrementado por el número que dejen sin cubrirse por el Grupo A.

2. Justificación.

2.1. Justificación del título propuesto argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo.

La Orientación, en sentido genérico, constituye una actividad que se desarrolla desde diferentes perspectivas y en distintos ámbitos. Así se puede hablar de orientación académica o educativa, orientación personal o psicosocial y orientación profesional, también denominada orientación laboral, para el trabajo u orientación para la carrera. Estas perspectivas se pueden llevar a cabo en centros educativos de distinto nivel, en entidades y servicios vinculados a la administración pública, organizaciones de carácter social o empresarial.

Desde la perspectiva disciplinar cabe destacar que los orógenes de la orientación se identifican con la orientación profesional, a través de los trabajos sobre “vocational guidance” llevados a cabo por Parsons (1909), dando lugar a todo un complejo



desarrollo de teorías, corpus de conocimiento y programas con diferentes fundamentaciones - como señala Grañeras (2008) pueden destacarse los planteamientos sustentados en rasgos y factores, enfoques basados en teorías de la personalidad, enfoques evolutivos, conductual cognitivos, de toma de decisiones - y que llevan a la configuración de una disciplina que se concreta en el eclecticismo, la praxis y la interdisciplinariedad de equipos de trabajo, tal y como resume Álvarez (1995).

Si bien en el ámbito académico la orientación, en sus diferentes perspectivas a pesar de que prime la educativa, tiene un reconocimiento creciente en las diferentes leyes que se promulgan desde los años 70, en los ámbitos institucionales, empresariales y sociales, su importancia, reconocimiento e implantación se produce, en nuestro país, a partir de nuestra incorporación a la Unión Europea y la adopción de la Estrategia Europea de Empleo fruto de la Cumbre de Luxemburgo de 1997, en la que la empleabilidad se convierte en uno de los cuatro compromisos esenciales, que se verá reforzado en las posteriores revisiones de la Estrategia y, como no, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Fruto de esas medidas es la configuración de servicios de orientación, principalmente dirigidos al apoyo en la búsqueda activa de empleo, que se dieron a conocer con el nombre de acciones OPEA, haciendo referencia a las Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y asistencia para el Autoempleo, reguladas por en el BOE de 23 de enero de 1998.

Las acciones OPEA representan un punto de inflexión en la orientación profesional por diferentes razones:

- Suponen la definición de un servicio específico de orientación, atendiendo a unos programas específicos y un desarrollo metodológico concreto.
- Identifican la necesidad de contar con un equipo multidisciplinar, que tenga un nivel de formación universitario, asociado a unas titulaciones preferentes a tenor del programa a desarrollar (psicología, pedagogía, economía, administración y dirección de empresas, derecho, relaciones laborales, sociología, ...).
- Adoptan una estructura modular que permite desarrollar itinerarios adaptados a las necesidades de las personas, prestando atención al autoanálisis, el mercado de trabajo, los aspectos personales y las habilidades interpersonales, así como los procedimientos y técnicas facilitadoras del acceso al mercado de trabajo.
- Incorporan a entidades colaboradoras de los servicios de empleo a la realización de las acciones de orientación profesional, precisando contar con el personal necesario para su realización y, con el paso de los años, valorando la experiencia previa de que disponen.
- Potencian el papel activo de la persona, del demandante de empleo, en el proceso de incorporación al mercado de trabajo y hacen que el orientador se convierta en el dinamizador de dicho proceso, lo que supone un cambio en la tradición de la orientación, sobre todo educativa, existente en nuestro país.



En clara sintonía con este planteamiento se destaca la orientación profesional en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo cuando en el apartado segundo del preámbulo considera: “Así, el aumento de la capacidad de nuestras instituciones hace necesaria una reforma de las políticas activas de empleo, (...) para mejorar la eficacia y la eficiencia de la adecuación entre la oferta y la demanda y aumentar la competencia y la productividad de la economía, la ampliación y mejora de los servicios de orientación para personas desempleadas para proporcionar una orientación de calidad y personalizada (...)”.

Muestra de la relevancia es que el primero de los ejes de la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo es de “Orientación” y se hace mención a que: “Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias”.

Igualmente conviene resaltar la modificación de se hace del artículo 88 del Real Decreto 818/2021, a fin de precisar las funciones propias al programa de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, entre las que se incorpora el “Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y de la inclusión social de las personas con discapacidad y los demás grupos sociales en riesgo de exclusión”.

Todo el desarrollo legislativo, refleja la preocupación y el interés por las actuaciones de orientación profesional partiendo de la identificación de los cambios sociales, laborales y profesionales que se producen en nuestro contexto, en sintonía con lo que sucede con otros contextos nacionales, y de la positiva valoración que se hace de la capacidad propositiva y posibilitadora del desarrollo profesional y personal inherente a la orientación.

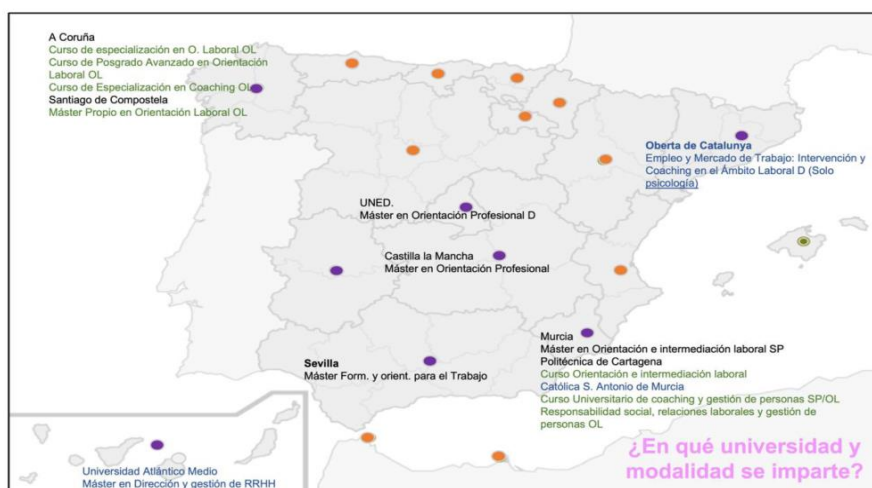
Es así que son múltiples los programas, iniciativas y servicios que se llevan a cabo hoy en día con el fin de acometer actividades de orientación, ya sea vinculados a los servicios de empleo de la administración nacional y autonómica, los ayuntamientos (de forma autónoma o consorciado con los servicios de empleo), entidades colaboradoras, asociaciones (“lanzaderas de empleo”), organización sociales (Fundación Secretariado Gitano, Fundación Mujeres, Fundación Vinjoy, Acción contra el Hambre,...) o empresariales (Cámaras de Comercio, Federación Asturiana de Empresario, Jóvenes Empresarios, proyectos de empresas como Corporación Alimentaria Peña Santa S.A., Banco Sadabell, Banco Santander,...), lo que tiene, como efecto complementario, la necesidad de contar con profesionales que cuenten con la necesaria formación para el diseño, desarrollo, evaluación e innovación de las iniciativas de orientación profesional.

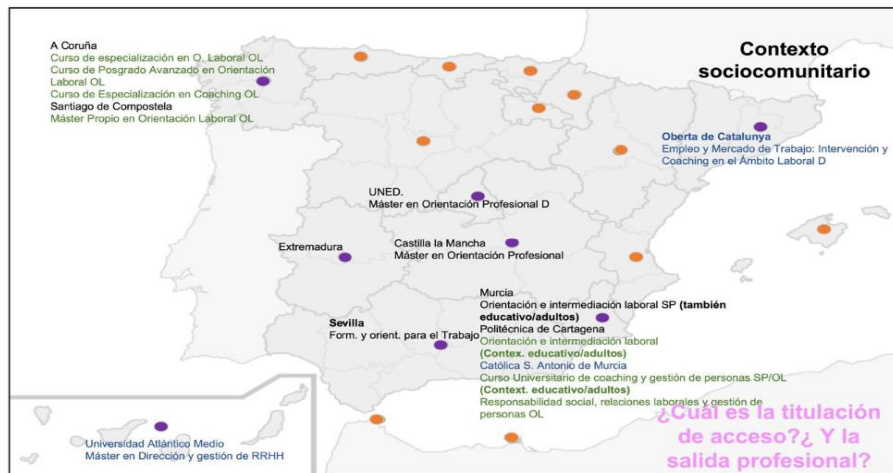


En este sentido conviene destacar cuatro cuestiones más que refuerzan la pertinencia de este máster en Orientación Profesional:

- Del conjunto de titulaciones universitarias que se identifican como preferentes para el desarrollo de las funciones de orientación, solo en una de ella, Pedagogía, se cuenta con asignaturas específicas de orientación, dos obligatorias y una optativa, siendo una de la obligatoria relativa a la orientación profesional bajo la denominación de “Orientación para el Trabajo” con 6 créditos en cuarto curso de carrera. En el resto de las titulaciones no se imparten tales contenidos, si bien se tratan aspectos disciplinares que tendrán relevancia en el trabajo interdisciplinar característicos de la orientación.
- El total de egresados que anualmente finalizan, en la Universidad de Oviedo, estudios de grado en las titulaciones de preferencia para las acciones de orientación es superior a las 500 personas, sin que tengan, hasta la fecha, la posibilidad de acceder a una formación especializada y específica de orientación profesional.
- En la reciente convocatoria realizada por el SEPEPA para la provisión temporal de los puestos de trabajo de orientador/a laboral (BOPA de 13 de febrero de 2023), se inscribieron 1297 persona, accediendo a las pruebas de oposición más de 800, sin que en ningún caso pudiesen disponer de una formación específica facilitada por la Universidad de Oviedo o por una institución ubicada en Asturias.
- El informe de la Red Interuniversitaria de Profesorado de Orientación (RIPO) relativo a los estudios de orientación muestra una presencia minoritaria de estudios de postgrado sobre orientación profesional en el contexto nacional, haciéndose más evidente en la zona norte de nuestro país.

d. Máster Universitario en Orientación Laboral





2.2. Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios.

La propuesta del Máster, en lo relativo a su temática, surge de las *reuniones de trabajo con la dirección y responsables técnicos del Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias (SEPEPA)*, ante la necesidad de contar con una formación adecuada a las necesidades formativas de las personas con responsabilidad en el desempeño de actividades de orientación profesional o laboral, acompañamientos en los procesos de acceso al mercado de trabajo, búsqueda de empleo activa, diseño de itinerarios de inserción y desarrollo profesional y actividades de promoción de las iniciativas emprendedoras.

El *análisis de la oferta formativa de la Universidad de Oviedo*, tanto en grados como en estudios de postgrado, puso de manifiesto una carencia en la capacitación propia a las responsabilidades de orientación profesional (término que abarca, desde la perspectiva disciplinar) el conjunto de actividades descritas anteriormente y que requiere de un tratamiento multidisciplinar tanto en la capacitación como en el desempeño. Esta situación se reforzó con el análisis de la oferta formativa existente en otras Universidades, especialmente de nuestro contexto próximo, y con el estudio realizado por la Red Interuniversitaria del Profesorado de Orientación (RIPO), al que ya se ha hecho referencia, que evidencia la carencia de oferta formativa universitaria especializada en orientación profesional.

Complementariamente se ha procedido al *análisis de las necesidades formativas*, avanzando en la identificación de ejes que diesen sentido a la elaboración del plan de estudios con diferentes entidades, colectivos profesionales y técnicos/as de



orientación. En este sentido se ha contado con los *debates y aportaciones del XIII Seminario de RIPO, que tuvo lugar en Oviedo en los días 11 y 12 de mayo*, contando con *28 profesionales de diferentes universidades españolas* y centrado las siguientes temáticas:

- La capacitación de los/as orientadores/as profesionales.
- Orientación profesional en el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Orientación profesional en los itinerarios académicos.
- Orientación profesional en el desarrollo socio-comunitario.

En el contexto de la Universidad de Oviedo se han mantenido *reuniones de trabajo con profesores/as de los ámbitos académicos relacionados con la capacitación multidisciplinar de los/as orientadores/as profesionales*, tal y como se refleja en la relación del profesorado del programa: economía, derecho, sociología, pedagogía y psicología, tanto con vinculación permanente como asociados/as.

En las *consultas efectuadas a profesionales externos a la Universidad* se ha contado con la participación y la recepción de propuestas de procedentes de personas con experiencia dilatada en actividades de orientación y asesoramiento del *SEPEPA, Centros Integrados de Formación Profesional (VALNALÓN), asociaciones de intervención social (Acción contra el hambre), representantes de asociaciones profesionales y de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE – Asturias), de empresas e instituciones (ALSA, Fundación Alimerka), así como de profesionales autónomos.*

3. Objetivos formativos y resultados de aprendizaje del título y perfil de ingreso.

Objetivos Formativos

O 1. Ser capaz de aplicar los conocimientos adquiridos y desarrollar estrategias de intervención en entornos novedosos o poco conocidos, así como en contextos más amplios, multidisciplinarios, y relacionados con su área de estudio.

O 2. Integrar conocimientos y formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas propias a su actividad.

O 3. Comunicar sus conocimientos, fundamentaciones y conclusiones, de modo claro y sin ambigüedades, a públicos especializados y no especializados.

O 4. Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan mantener su desarrollo formativo de un modo autónomo o autodirigido.



Resultados de Aprendizaje

RA 1. Identificar las principales características de las personas que demandan sus servicios y ofrecerles la orientación más adecuada, teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones y necesidades.

RA 2. Establecer objetivos de empleabilidad y desarrollo profesional tomando en consideración la situación los distintos mercados de trabajo y la información sobre posibilidades de realización partiendo del perfil profesional.

RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.

RA 4. Elaborar un plan de acción que permita alcanzar los objetivos propuestos por las personas usuarias para su realización profesional y laboral.

RA 5. Justificar la realización de análisis y prospectivas de los mercados de trabajo a partir las principales fuentes de información disponibles en el ámbito local, regional, nacional e internacional.

RA 6. Transmitir estrategias y técnicas para la búsqueda activa de empleo, así como su uso, adaptándolas a las características, intereses y circunstancias de las personas implicadas en los procesos de orientación.

RA 7. Diseñar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes, disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

RA 8. Gestionar el autoanálisis secuencial, así como la evaluación de las necesidades de los usuarios, identificando los aspectos condicionantes para el desempeño profesional, atendiendo a su naturaleza y tipología.

RA 9. Identificar aspectos personales para el empleo, las habilidades personales e interpersonales, cuando supongan un condicionante o favorecedor para la inserción.



RA 10. Planificar en la elaboración del proyecto personal, la puesta en marcha del plan de búsqueda activa para el desarrollo profesional, fomentando su seguimiento, la evaluación de resultados y las modificaciones precisas.

RA 11. Evaluar la viabilidad de propuestas de emprendimiento teniendo en cuenta las características personales, las competencias precisas, los procedimientos necesarios y la situación del entorno productivo.

RA 12. Definir ideas de negocio, los objetivos empresariales a conseguir, acompañando en el diseño inicial del plan de empresa e informando sobre las posibilidades de apoyo existentes.

RA 13. Diseñar actividades de prospección de posibilidades de inserción, teniendo en cuenta entornos profesionales diferentes, procediendo a la identificación de características de perfiles y demandas.

RA 14. Desarrollar estrategias que permitan la coordinación con los agentes sociales en la definición de programas, planes y servicios de orientación coordinados, así como de iniciativas que posibiliten el desarrollo de la empleabilidad.

RA 15. Proponer y diseñar estudios de investigación sobre los procesos orientación profesional, políticas de empleo y de inserción.

RA 16. Analizar el entorno normativo, socioeconómico y político de referencia de la intervención orientadora profesional/laboral.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 18. Analizar sistemas de planificación y gestión de servicios, programas y acciones de orientación profesional y empleo, así como el funcionamiento de servicios institucionalizados y programas existentes en diferentes contextos, con especial referencia de experiencias novedosas y de éxito.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.

RA 20. Analizar tanto el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, como el Marco Europeo de Cualificaciones, así como los programas y herramientas existentes para la promoción de programas y proyectos de orientación profesional y la intervención para el empleo.

RA 21. Valorar de forma crítica y reflexiva las modalidades y tipos de transición a lo largo del ciclo vital, caracterizando las funciones y componentes de la orientación profesional.



RA 22. Valorar el nuevo marco estructural de la formación para el empleo y su potencial inductor para el desarrollo de la carrera profesional.

4. Organización y gestión del programa.

4.1. Órganos de dirección y procedimiento de gestión.

La dirección del Máster recae en un profesor doctor de la Universidad de Oviedo, del Departamento de Ciencias de la Educación y vinculado al área de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, a la que se vinculan las únicas materias de orientación que se imparten en el conjunto de titulaciones de la Universidad de Oviedo.

La coordinación del Máster recae en una profesora, del Departamento de Ciencias de la Educación y vinculada al área de Didáctica y Organización Escolar.

Se constituyen la *Comisión de Seguimiento del Máster* de la que forman parte el Director, la Coordinadora, una representación de 4 profesores/as del máster, de diferentes ámbitos de conocimiento, y de 4 representantes de estudiantado del master. Esta comisión asume las competencias académicas y de aseguramiento de la calidad.

4.2. Convenios con organismos y entidades colaboradoras.

La actividad formativa esta conveniada con el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, a tenor de lo establecido en Resolución del Servicio Público de Empleo por la que se concede subvención nominativa a la Universidad de Oviedo en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia –financiado por la Unión Europea, Nextgeneration EU, firmada por el Conejero de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias (03/07/2023).

Se cuenta con la colaboración de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE – Asturias).

5. Acceso y admisión de estudiantes

5.1. Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos de acogida y orientación.

La información previa a la matriculación se llevará a cabo mediante la combinación de cauces complementarios, prestando atención a los grupos de destinatarios identificados.



- Información por comunicación electrónica del SEPEPA a las personas vinculadas a sus servicios.
 - Información del SEPEPA a las entidades colaboradoras, los ayuntamientos y servicios de otros organismos de la administración, identificados como potenciales destinatarios, a fin de que difundan el máster entre sus trabajadores/as.
 - Información a través de los medios de difusión de la Universidad de Oviedo: DUO y página web.
 - Información a través de los Vicedecanatos de Estudiantes de los centros universitarios con titulaciones preferentes para los perfiles del máster.
 - Información a través de los colegios y asociaciones profesionales vinculadas a las titulaciones preferentes para los perfiles del máster.
 - Información a través de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE – Asturias).
- 5.2. Órgano de admisión: estructura y funcionamiento

La responsabilidad del proceso de selección y baremación recaerá en una *Comisión de Admisión*, constituida por la dirección y coordinación del máster, dos representantes del profesorado de diferentes ámbitos académico (a propuesta de la dirección) y dos representantes del SEPEPA (a propuesta de la dirección del SEPEPA).

5.3. Condiciones o pruebas de acceso especiales

A tenor de lo establecido en apartado 1.5 de la memoria, Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas, de condiciones de acceso al Máster según el grupo de acceso de demandantes del mismo, el proceso de selección de participantes se llevará a cabo por dos procedimientos complementarios y diferenciados, teniendo en cuenta la tipología de plazas establecidas.

Colectivo A

En el caso de las personas tituladas universitarias (máximo 40 plazas) vinculadas profesionalmente, en la actualidad, a servicios de empleo y emprendimiento de la administración autonómica o local, servicios sociales o educación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Puesto de trabajo	Puntos
Por tener la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral indefinido que preste servicio en el Servicio Público de Empleo.	25



Por tener la condición de funcionario/a interino/a o personal laboral temporal que preste servicio en el Servicio Público de Empleo.	20
Personal técnico de entidades colaboradoras de programas de orientación, programas de empleo o programas de empleo-formación	15
Personal técnico de Agencias de empleo y Servicios Sociales de entidades locales	10
Por tener la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral indefinido que preste servicio en la Consejería con competencias en materia de servicios sociales, en la Consejería con competencias en materia de Educación y en la Consejería con competencias en materia de empleo y emprendimiento (no Servicio Público de Empleo)	10
Por tener la condición de funcionario/a interino/a o personal laboral temporal que preste servicio en la Consejería con competencias en materia de servicios sociales, en la Consejería con competencias en materia de Educación y en la Consejería con competencias en materia de empleo y emprendimiento (no Servicio Público de Empleo)	5

Asimismo, para este colectivo, se tendrán en cuenta los siguientes criterios relativos a su experiencia laboral en los servicios de referencia:

Puesto de trabajo	Puntos
Antigüedad en el puesto de trabajo superior a 15 años	15
Antigüedad en el puesto de trabajo entre más de 10 y hasta 15 años	12
Antigüedad en el puesto de trabajo entre más de 5 y hasta 10 años	10
Antigüedad en el puesto de trabajo entre más de 2 y hasta 5 años	8
Antigüedad en el puesto de trabajo inferior o igual a 2 años	5

En la valoración de la formación complementaria a su titulación de referencia para el puesto de trabajo, se tendrán en cuenta los mismos criterios que para el Colectivo B.

Colectivo B

En el caso de las personas tituladas universitarias (20 plazas) sin vinculación profesional a servicios de empleo y emprendimiento de la administración autonómica o local, o entidades colaboradoras del SEPEPA, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1.- Tendrán preferencia las personas con alguna de las siguientes titulaciones universitarias (identificadas por orden alfabético) o en sus equivalencias propias a grados universitarios actuales, siempre teniendo en cuenta el expediente académico:



Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Económicas, Derecho, Empresariales, Pedagogía, Psicología, Relaciones Laborales, Sociología y Trabajo Social.

2.- Resto de titulaciones universitarias, siempre teniendo en cuenta el expediente académico:

3.- En la consideración de la formación complementaria se tendrán en cuenta los siguientes aspectos (Máximo 25 puntos):

- 3.1 Otra titulación universitaria y su adecuación al perfil del máster.
- 3.2 Formación universitaria de postgrado atendiendo a su nivel y adecuación al perfil del máster.
- 3.3 Cursos de formación recibidos, atendiendo a su adecuación al perfil del máster, duración y entidad responsable de los mismos.

4.- Experiencia Profesional (máximo 15 puntos).

- 4.1 Actividad profesional en servicios, programas y proyectos relacionados con el perfil del máster.
- 4.2. Actividad profesional en servicios, programas y proyectos relacionados con la orientación en otros ámbitos.
- 4.3. Actividad profesional en servicios, programas y proyectos relacionados con la formación de jóvenes o personas adultas.
- 4.4. Prácticas formativas en servicios, programas y proyectos relacionados con el perfil del máster.
- 4.5.- Prácticas formativas en servicios, programas y proyectos relacionados con la orientación en otros ámbitos.
- 4.5.- Prácticas formativas en servicios, programas y proyectos relacionados con la formación de jóvenes o personas adultas.

5.- Otros méritos (máximo 5 puntos).

Participación en congresos, jornadas, seminarios, grupos de trabajo, realización de voluntariado, colaboración en publicaciones, asociaciones... atendiendo a su adecuación al perfil del máster.

5.4. Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados

Las personas que cursen el máster contarán con un sistema de apoyo y asesoramiento estructurado en cuatro niveles:

Nivel de coordinación académica: Todas las personas que asumen las funciones de coordinación de materia facilitarán las labores de apoyo que se precise para el seguimiento de las materias, más allá de las propias actividades docentes ya establecidas, coordinando a los profesores de la materia en las sesiones que se requiera de tutoría o resolución de incidencias con los/as estudiantes.



Nivel de desarrollo académico: El profesorado del máster llevará a cabo un sistema de consulta con los/as estudiantes, mediante un proceso de tutoría acordada, pudiendo realizarse de forma telemática o presencial.

Nivel de gestión: Corresponde a la dirección y coordinación del máster dar respuesta a las diferentes situaciones que se planteen relacionadas con el desarrollo del programa formativo, pudiendo trasladar las mismas a la *Comisión del Seguimiento*.

Nivel de apoyo al desarrollo profesional. El profesorado del máster, en tanto que profesionales de la orientación, formalizará una *Red de Mentoría*, implementado telemáticamente, que permitirá establecer a los/as estudiantes plantear las cuestiones que consideren relevantes para su desarrollo profesional, ya sea relativa a ámbitos de realización, experiencias, propuesta de trabajo o ampliación de conocimientos. Este proceso de mentoría posibilitará, igualmente, la difusión de ofertas y oportunidades laborales, así como el asesoramiento para la realización de procesos de selección. Esta Red de Mentoría estará coordinada por dos profesores de la Universidad y dos profesionales de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE – Asturias)

6. Estructura académica (módulos y/o asignaturas).

El máster se estructura en Módulos Obligatorios y Optativos que posibilitan una capacitación genérica sobre los aspectos fundamentales para el desempeño de la orientación profesional, al tiempo que incidir en aquellas cuestiones que permitan una especificidad más acorde a necesidades e interés de los destinatarios del máster en consonancia con responsabilidades y funciones profesional propias al desempeño de trabajo en un equipo multidisciplinar.

Se procede a la identificación de los módulos obligatorios, que han de realizar todas las personas del máster, diferenciando su desarrollo en el primer semestre, así como la distribución por semestres de los módulos optativos.

En los módulos optativos se identifican 3 bloques modulares, de los cuales cada estudiante ha de realizar una materia de cada bloque, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- Cada módulo optativo solo podrá tener un máximo de 20 estudiantes.
- La elección de módulos se realizará indicando la preferencia por orden, de mayor interés (1) a menor (3) de los módulos de cada uno de los bloques.
- La adscripción del proceso de elección se realizará teniendo en cuenta la valoración de baremación en el proceso de acceso al máster. Se establecerá, como norma de carácter general, la paridad entre los colectivos (A y B) que forman parte del máster, con la salvedad del módulo de “Simulaciones y resolución de experiencias prácticas” será de carácter preferencial para las personas que no cuentan con experiencia profesional en orientación profesional.



MODULOS OBLIGATORIOS.

Primar Semestre

Materia (6 Créditos ECTS). Derecho del empleo y la contratación laboral

Materia (6 créditos ECTS). Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.

Segundo Semestre

Materia (6 créditos ECTS). Procesos psicológicos y desarrollo de habilidades para el desarrollo profesional

Materia (6 Créditos ECTS). Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional

Materia (6 créditos ECTS). Reconocimiento del desarrollo profesional.

Anual

Materia (12 Créditos ECTS). Trabajo Fin de Máster

MÓDULOS OPTATIVOS.

Primes Semestre

Bloque A (el estudiante ha de elegir una materia)

Materia (6 Créditos ECTS). La Sociología económica de los mercados de trabajo

Materia (6 Créditos ECTS). Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional

Materia (6 Créditos ECTS). Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua

Segundo Semestre

Bloque B (el estudiante ha de elegir una materia)

Materia (6 Créditos ECTS). Culturas de innovación y emprendimiento.

Módulo (6 Créditos ECTS). Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching.

Materia (6 créditos ECTS). Orientación para la gestión en la diversidad.

Bloque C (el estudiante ha de elegir una materia)



Módulo (6 Créditos ECTS). Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación

Módulo (6 Créditos ECTS). El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar.

Módulo (Créditos ECTS). Simulaciones y resolución de experiencias prácticas.

7. Personal académico.

7.1. Profesorado y otros recursos humanos

TABLA 1: Personal Docente e Investigador de la Universidad de Oviedo.

NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA / CARGO	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	Profesor Titular de Escuela Universitaria	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	20,0	16	4
Lucía Álvarez Blanco	Profesora Contratada Doctora	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	7,0	6	1
Marta Virgós Sánchez	Profesora Laboral Sustituta	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	8,0	6	2
Ana Rosa Argüelles Blanco	Catedrática de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Paz Menéndez Sebastián	Catedrática de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Luis Antonio Fernández Villazón	Profesor Titular de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Iván Antonio Rodríguez Cardo	Profesor Titular de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Ángeles Ceinos Suárez	Profesor Titular de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1



NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA / CARGO	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Diego Álvarez Alonso	Profesor Titular de Universidad	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Alba García Torres	Profesora Contratada Doctora	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Ángel Mariano Campal Martínez	Profesor Asociado	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
María de la Villa Moral Jiménez	Profesora Titular de Universidad	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	13,5	12	1,5
David Luque Balbona	Profesor Titular de Universitaria	Sociología económica del mercado de trabajo	45,0	36	9
Joaquín Lorenzo Burguera Condon	Profesor Contratado Doctor	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	10,0	8	2
Jose Ramiro Martís Flórez	Profesor Contratado Doctor	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	10,0	8	2
Marta Virgós Sánchez	Profesora Laboral Sustituta	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	5,0	4	1



NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA / CARGO	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Jose Miguel Arias Blanco	Profesor Titular de Universidad	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	10,0	8	2
José Ramiro Martís Flórez	Profesor Contratado Doctor	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua	15,0	12	3
Javier Mato Díaz	Profesor Titular de Universidad	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9,0	8	1
Marta González Escalonilla	Profesora Ayudante Doctor	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9,0	8	1
César Rodríguez Gutiérrez	Catedrático de Universidad	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9,0	8	1
Juan Francisco Canal	Profesor Titular de Universidad	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9,0	8	1
Begoña Cueto Iglesias	Catedrática de Universidad	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9,0	8	1
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	Profesor Titular de Escuela Universitaria	Reconocimiento del desarrollo profesional	4,5	4	0,5
Antonio Blanco Prieto	Profesor Asociado Facultad de Psicología	Reconocimiento del desarrollo profesional	9,0	8	1
Aquilina Fueyo Gutiérrez	Profesora Titular de Universidad	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los	13,5	12	1,5



NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA / CARGO	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
		procesos de Orientación			
Santiago Fano Méndez	Profesor Asociado. Departamento de Ciencias de la Educación	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación	13,5	12	1,5
ANDREA MARTÍNEZ NOYA	Profesora Titular De Organización De Empresas	Culturas de innovación y emprendimiento.	13,5	12	1,5
PRIMITIVA PASCUAL FERNÁNDEZ	Profesora Cd De Organización De Empresas	Culturas de innovación y emprendimiento.	4,5	4,0	0,5
ANA ROSA FONSECA DÍAZ	Profesora Titular De Organización De Empresas	Culturas de innovación y emprendimiento.	4,5	4	0,5
VANESA SOLÍS RODRÍGUEZ	Profesora Titular De Organización De Empresas	Culturas de innovación y emprendimiento.	9,0	8	1
GUILLERMO PÉREZ BUSTAMANTE-ILANDER	Profesor Titular De Organización De Empresas	Culturas de innovación y emprendimiento.	4,5	4	0,5
Aquilina Fueyo Gutiérrez	Profesora Titular de Universidad	Orientación para la gestión en la diversidad.	13,5	12	1,5
Isabel Hevia Artime	Profesora Contratada Doctora	Orientación para la gestión en la diversidad.	18,0	16	2
María Teresa Iglesias	Profesora Titular de Universidad	Orientación para la gestión en la diversidad.	13,5	12	1,5
Antonio León Aguado Izquierdo	Profesor Titular de Universidad	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	13,5	12	1,5



NOMBRE Y APELLIDOS	CATEGORÍA / CARGO	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	Profesor Titular de Escuela Universitaria	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
NÚMERO TOTAL DE HORAS IMPARTIDAS :			368	312	56

TABLA 2: Personal Docente e Investigador y profesionales externos.

NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Elena Fernández Suárez	Orientadora profesional y Socia Fundadora de PANDURU	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	5,0	4	1
David Rionda Rodríguez	Técnico del SEPEPA	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	5,0	4	1
Covadonga Fernández Villar	Abogada-Doctoranda Universidad de Oviedo	Derecho del empleo y la contratación laboral	5,0	4	1
Jessica Buelga Pérez	Consultora	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	9,0	8	1
Javier Fernández Paz	Transinsa	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	9,0	8	1
Elena Aguirre Alonso	Econocom P&S	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	4,5	4	0,5
Pedro Gallo Alvaro	EMTUSA	Procesos psicosociales básicos para el	4,5	4	0,5



NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
		desarrollo profesional			
Carlos Pérez Noriega	Ayuntamiento de Gijón	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	4,5	4	0,5
Luis Lizasoain Hernández	Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	5,0	4	1
Jose Francisco Lukas Mújica	Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	5,0	4	1
Luis Carro Sancristobal	Profesor Titular de la Universidad de Valladolid	Reconocimiento del desarrollo profesional	18,0	16	2
Juan Carlos Quirós	Jefe del Dpto de FOL y responsable de la Unidad de Información y Orientación Laboral del Centro Integrado de Formación Profesional del Mantenimiento y Servicios a la Producción de Langreo	Reconocimiento del desarrollo profesional	9,0	8	1



NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Tomas Santos Varela	Director de Recursos Humanos Crivencar - Tierra Astur	Reconocimiento del desarrollo profesional	4,5	4	0,5
Carlos Rodríguez-Hoyos	Profesor Titular de Universidad. Universidad de Cantabria	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación	18,0	16	2
Ana Belén Marcos Álvarez	Orientadora profesional y Socia Fundadora de PANDURU	Culturas de innovación y emprendimiento.	9,0	8	1
Jessica Buelga Pérez	Consultora	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	9,0	8,0	1
Cynthia Suárez García	Técnica de Inclusión Sociolaboral. Acción contra el Hambre	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	9,0	8,0	1
Beatriz Blázquez	Consultora	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	9,0	8	1
Mariol Fierro	Consultora	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	4,5	4	0,5
Julio Rodríguez Diaz	Consultor	Estrategias de refuerzo a la orientación:	18,0	16	2



NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
		mentoring y coaching			
Balbino José González Sáez	Linkinpeople RR.HH.	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	9,0	8	1
José Manuel Suárez Arguelles	ALSA	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	4,5	4	0,5
Miguel Ángel Riesgo Rama	Consultora	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	4,5	4	0,5
Silvia Pravia	Straker Translations	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	4,5	4	0,5
Mariol Fierro	Consultora	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	4,5	4	0,5
Elena Fernández Suárez	Orientadora profesional y Social Fundadora de PANDURU	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	9,0	8	1
David Rionda	Técnico del SEPEPA	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
Cynthia Suárez García	Técnica de Inclusión Sociolaboal. Acción contra el Hambre	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
Carmen Robledo Calvo	Orientadora Laboral de los	Simulaciones y resolución de	4,5	4	0,5



NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
	programas PICE y 45+ de la Cámara de Comercio de Gijón	experiencias prácticas			
Sheila Miguel Coto	Responsable de programa de formación y empleo del Ayuntamiento de Llanera	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
Enrique Riesgo	Director de FIDA	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
Alicia Fernández Sela	Técnica de Formación y Mentorización en Acción contra el Hambre	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
Beatriz Aijón Jiménez	Responsable del área de inserción sociolaboral en la Fundación por la Acción Social Mar de Niebla	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5
NÚMERO TOTAL DE HORAS IMPARTIDAS :			332	204	28



TABLA 3: Personal de Administración y Servicios.

NOMBRE Y APELLIDOS	UNIVERSIDAD/ INSTITUCIÓN	ASIGNATURA	Nº HORAS IMPARTIDAS	PRESENCIALES	NO PRESENCIALES
Pablo Albañil y Espasandín	Técnico Superior en Calidad. PAS	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua	15	12	3
Francisco Martínez Chamorro	Técnico Superior en Calidad. PAS	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua	15	12	3
NÚMERO TOTAL DE HORAS IMPARTIDAS :			30	24	3

TABLA 4: Resumen

SEMESTRE	MÓDULO	HORAS MÓDULO	HORAS INTERNO		HORAS EXTERNO	
			PRESENCIAL	NO PRESENCIAL	PRESENCIAL	NO PRESENCIAL
1º	Derecho del empleo y la contratación laboral	45	32	8	4	1
1º	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.	45	28	7	8	2
1º	Sociología económica del mercado de trabajo	45	36	9		
1º	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	45	28	7	8	2
1º	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua	45	36	9		
2003		225	160	40	20	5



SEME STRE	MÓDULO	HORAS MÓDULO	HORAS INTERNO		HORAS EXTERNO	
			PRESE NCIAL	NO PRESEN CIAL	PRESE NCIAL	NO PRESE NCIAL
2º	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional	13,5	12	1,5	28	3,5
2º	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	9	40	5		
2º	Reconocimiento del desarrollo profesional	4,5	12	1,5	28	3,5
2º	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación	13,5	24	3	16	2
2º	Culturas de innovación y emprendimiento.	13,5	32	4	8	1
2º	Orientación para la gestión en la diversidad.	13,5	40	5		
2º	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar	13,5	12	1,5	28	3,5
2º	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching	18			40	5
2º	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas	4,5	4	0,5	36	4,5
2004		103,5	176	22	184	23

TOTAL	328,5	336	62	204	28
--------------	-------	-----	----	-----	----

Currículum o reseña personal de docentes e investigadores (CVA para profesorado universitario o reseña profesional para otros externos).



8. Recursos materiales y servicios.

8.1. Recursos disponibles.

Para el desarrollo del máster se cuenta con los recursos disponibles en diferentes entidades de la Universidad de Oviedo. En primer lugar, con las aulas para docencia, trabajo y lectura disponibles en la Escuela de Ingeniería de Minas, Energía y Materiales de Oviedo, contando con aulas con medias para la realización de la docencia y el uso de medios tecnológicos que facilitan la misma.

Los servicios de campus de la universidad de Oviedo y las aplicaciones Office 365 facilitan no solo la disponibilidad de materiales, la realización de evaluaciones y el seguimiento de los/as estudiantes, sino la realización de tareas y el trabajo colaborativo, así como la consolidación de la Red de Mentoría a través de Teams.

La documentación y bibliografía de apoyo al máster se encuentra en las bibliotecas de las diferentes titulaciones que se implican en este proceso formativo, dado el carácter interdisciplinar del mismo, a la que los estudiantes tendrán acceso una vez matriculados.

Dado el convenio existente con el SEPEPA, se cuenta con el acceso a los medios documentales y bibliográficos de dicha entidad, así como se dispondrá de acceso, con fines formativos, a las aplicaciones que son propias a la misma y se utilizan en las actividades de orientación e intermediación laboral. De la misma forma se cuenta, por el acuerdo de existente de colaboración para el desarrollo del máster, con las fuentes documentales y bibliográficos de AEDIPE, a los que tendrán acceso los/as estudiantes en condición de préstamo temporal y/o consulta.

8.2. Previsión de adquisición de recursos materiales y servicios.

En el presupuesto del máster se establecen tres partidas que facilitan contar con recursos propios:

Adquisición de material informático que permita el trabajo simultáneo en el entorno formativo (portátiles a disposición de la docencia), sea para acciones formación o de seguimiento de la misma, y en caso de ser necesario el préstamo temporal a los/as estudiantes para la realización de tareas (en caso de necesidad).

Se cuenta con una partida presupuestaria para la adquisición de bibliografía, dado el número de estudiantes que conforman el máster, que facilite la adquisición de material novedoso o el refuerzo del ya disponible en las bibliotecas de la universidad. Este material pasará a formar parte del depósito bibliotecario de las titulaciones de referencia.

Asimismo, se cuenta con una partida presupuestaria para la realización de gastos de documentación (reproducción de materiales) y la compra de



soportes de apoyo de uso por los/as estudiantes (pendrive para material online).

9. Sistema Interno de Garantía de la Calidad.

El Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC) se estructura en torno a tres niveles, siendo su responsable personal el Director de máster, que contará con el apoyo de la Coordinadora del máster.

Los niveles y documentación de referencia se pueden consultar en la siguiente página web: <https://calidad.uniovi.es/garantiainterna>

9.1. Responsables del Sistema de Garantía de la Calidad.

Director y Coordinadora del máster.
Comisión de Seguimiento del máster.
Comisión de Másteres Universitarios, Programas de Doctorado y Títulos Propios.

9.2. Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado, de la satisfacción de los implicados y de atención a las sugerencias y reclamaciones.

Se constituye la *Comisión de Seguimiento del Máster* con la participación del Director y la Coordinadora de máster, una representación de 4 profesores/as del máster, de diferentes ámbitos de conocimiento, y de 4 representantes de estudiantado del máster. Esta comisión asume las competencias académicas y de aseguramiento de la calidad del título. Tendrá un calendario de reuniones en las que se procederá a valorar el desarrollo de la actividad formativa, resultados de aprendizaje, rendimiento académico y la satisfacción de los grupos de interés, así como a la elaboración de propuesta de mejora y subsanación de posibles carencias, cumpliendo con los requisitos del procedimiento de actuaciones de las comisiones de calidad (PD-SGIC-UO-1.5.2) de la Universidad de Oviedo.

En las reuniones que se realicen, en lo relativo a la temática de valoración y propuestas de mejora, se procederá a facilitar información a los responsables de la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad (en caso de ser valorado positivamente podrán asistir a las reuniones de la comisión).

Se procederá a la utilización de cuestionarios de satisfacción y valoración del desarrollo de las materias formativas (Formatos del SAIC), procediendo a su aplicación secuencial (en el desarrollo y conclusión de las materias) de forma telemática, facilitando la información al profesorado y a la comisión de seguimiento del máster.



10. Guías docentes de las asignaturas

1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Derecho del empleo y la contratación laboral		
Tipo:	Obligatoria /Optativa	Nº total de créditos	6
Periodo		Idioma	
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Ana Rosa Argüelles Blanco Luis Antonio Fernández Villazón	985103874/anaargu@uniovi.es 985104754/villazon@uniovi.es		Departamento de Derecho Privado y de la Empresa
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Ana Rosa Argüelles Blanco Paz Menéndez Sebastián Luis Antonio Fernández Villazón Iván Antonio Rodríguez Cardo Ángeles Ceinos Suárez Diego Álvarez Alonso Alba García Torres Ángel Mariano Campal Martínez Covadonga Fernández Villar	anaargue@uniovi.es pazms@uniovi.es villazon@uniovi.es rodriguezivan@uniovi.es aceisu@uniovi.es diegoalonso@uniovi.es garcialba@uniovi.es campalangel@uniovi.es UO217267@uniovi.es		Departamento de Derecho Privado y de la Empresa

2. Contextualización.

El módulo 7, incluido en el módulo genérico del máster, tiene como objetivo integrar en él una perspectiva jurídica de análisis de las principales instituciones laborales y de la seguridad social de interés para la orientación profesional.

3. Requisitos.

Los generales del máster.

4. Resultados de aprendizaje.

RA3.- Asesorar sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo. RA 8. Gestionar el autoanálisis secuencial, así como la evaluación de las necesidades de los usuarios, identificando los aspectos condicionantes para el desempeño profesional, atendiendo a su naturaleza y tipología.

RA 16. Analizar el entorno normativo, socioeconómico y político de referencia de la intervención orientadora profesional/laboral.

RA 22. Valorar el nuevo marco estructural de la formación para el empleo y su potencial inductor para el desarrollo de la carrera profesional.



5. Contenidos.

1. Régimen jurídico de la intermediación laboral
2. Las empresas de trabajo temporal
3. Sistema de Formación Profesional y Sistema de formación en el trabajo
4. El derecho a la igualdad de oportunidades laborales y los colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo
5. Las modalidades de contrato de trabajo y medidas de fomento del empleo
6. Empleo, trabajo y nuevas tecnologías
7. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral
8. Empleo y derechos laborales de las víctimas de violencia
9. Protección por desempleo y compatibilidad con el trabajo

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología pretende la participación activa del estudiante en la génesis de su propio proceso de aprendizaje, de forma que no sea un simple receptor de información. La acción educativa contempla tanto la actividad presencial en contextos de aula como el trabajo autónomo por parte de cada estudiante. Además de dedicarle un tema específico, en el conjunto de actividades, al abordar los diferentes temas del programa de la asignatura, se incluirá de forma transversal la perspectiva de género, así como el análisis de las normas relacionadas con la igualdad de oportunidades laborales y la atención a la diversidad de las personas trabajadoras.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Se programarán dos sesiones de evaluación, cuya fecha y hora se publicará con antelación suficiente en el campus virtual de la asignatura, donde deberán realizarse online las pruebas.

En cada prueba el/la estudiante deberá responder a un cuestionario de 10 preguntas, tipo test, sobre los contenidos explicados hasta esa fecha. El cuestionario



estará abierto durante 30 minutos para su realización de forma sincrónica por todo el grupo.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Bibliografía general:

Martín Valverde, A., y García Murcia, J.: *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, (última edición).

Monereo Pérez, J, Molina Navarrete, C. AAVV.: *Manual de Política y Derecho del Empleo*, Tecnos, Madrid, (última edición).

Bibliografía específica:

Aguilera Izquierdo, R- *El régimen jurídico de las empresas de inserción*, Thompson/Civitas, 2009.

Argüelles Blanco, A.R. y Fernández Villazón, L.A., “Medidas de inserción laboral y fomento del empleo de las mujeres víctimas de violencia de género”, en AA.VV (Romero Burillo, A. dir.), *La protección de la víctima de violencia de género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2016.

González-Posada Martínez, E. “Servicios públicos e iniciativa privada en el empleo y en la colocación”, *Documentación Laboral*, nº 124, 2021, pp. 11-26.

VV.AA. *Las empresas de trabajo temporal estudio de su régimen jurídico*. Granada, Comares, 2015.

VV.AA. (Moreno Gené, J. y Fernández Villazón, L.A. dir.). *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Aranzadi, Cizur Menor, 2017.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional.		
Tipo:	Obligatoria	Nº total de créditos	6
Periodo	Primer Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	699681067 raigoso@uniovi.es		Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	699681067 raigoso@uniovi.es		Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación
Lucía Álvarez Blanco	985192861 alvarezblucia@uniovi.es		
Marta Virgós Sánchez	virgosmarta@uniovi.es		
David Rionda Rodríguez	davidrr@cop.es		
Elena Fernández Suárez	652825994		

2. Contextualización.

El desempeño de una actividad profesional, máxime cuando se precisa un nivel de cualificación superior, requiere contar con los fundamentos disciplinares que posibilitan no solo la comprensión de lo que se ha de realizar, de forma autónoma, sino mostrar la competencia de poder realizar procesos de mejora e innovación, siendo capaces de transmitir a otra la necesidad de actuar de acuerdo a unos principios y estrategias contrastados, pudiendo valorar el alcance y repercusión sobre los colectivos y contextos en los que se interviene.

El conocimiento de los desarrollos teórico, las portaciones de diferentes modelos, enfoques y requisitos profesionales, máxime cuando se trabaja con personas a las que se ha de facilitar orientación y estrategias para la toma de decisiones, se convierte en elemento fundamental para la práctica profesional.



3. Requisitos.

No se establece ningún requisito específico.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 1. Identificar las principales características de las personas que demandan sus servicios y ofrecerles la orientación más adecuada, teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones y necesidades.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 18. Analizar sistemas de planificación y gestión de servicios, programas y acciones de orientación profesional y empleo, así como el funcionamiento de servicios institucionalizados y programas existentes en diferentes contextos, con especial referencia de experiencias novedosas y de éxito.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.

5. Contenidos.

Desarrollo conceptual y enfoques.

Factores de incidencia en el desarrollo de la Orientación Profesional.

Principios y funciones de la orientación profesional.

Enfoques y modelos de intervención en orientación profesional.

Modelos, contextos y estructuras de orientación profesional.

Ética profesional y código deontológico en la orientación profesional.

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales centrales de cada tema se combinarán con actividades prácticas de consolidación consistentes en la realización de ejercicios, el visionado de documentales, lectura de textos, comentario de noticias, realización de debates y presentaciones asignadas al alumnado, entre otras actividades. Adicionalmente, se fomentará la participación en actividades complementarias.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Álvarez González. M. (1995): Orientación Profesional. Cedecs Editorial S.L.

Grañeras Pastrana, M., Parras Laguna, A. et al. (Coord.) (2008): Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas. Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Secretaría General Técnica : CIDE

Martínez Clares, P. y González Lorente, C. (2021): Orientación profesional en la incertidumbre. Editorial Pirámide.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

NOMBRE	Procesos psicosociales básicos para el desarrollo profesional		
Tipo:	Obligatoria	Nº total de créditos	6
Periodo	Primer semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
MARÍA DE LA VILLA MORAL JIMÉNEZ		985103282 / mvilla@uniovi.es	Facultad de Psicología, Plaza Feijóo, s/n, despacho 211
PROFESORADO		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
MARÍA DE LA VILLA MORAL JIMÉNEZ Jessica Buelga Pérez Javier Fernández Paz Elena Aguirre Alonso Pedro Gallo Alvaro Carlos Pérez Noriega		985103282 / mvilla@uniovi.es 606731062	Facultad de Psicología, Plaza Feijóo, s/n, despacho 211



Contextualización.

En el contexto del programa formativo del alumnado del Máster en Orientación profesional esta asignatura del módulo de Psicología representa un contacto con una materia aplicada de la disciplina “Psicología Social”, y específicamente de la “Psicología Social de la Educación”, de modo que su importancia formativa y su aportación al desarrollo como orientadores se vincula a la necesidad de adoptar una visión psicossociológica aplicada al ámbito educativo y laboral. Se pretende proporcionar herramientas útiles para entender la realidad socioeducativa que tratamos de estudiar incidiendo en su carácter teórico e instrumental en relación a otras materias relacionadas con el ámbito formativo y, por tanto, aportando otros recursos psicossociales de análisis e interpretativos de fenómenos en los que son básicas las relaciones interpersonales e intergrupales (análisis psicossocial del comportamiento, análisis organizacional, liderazgo grupal, cohesión grupal, dinamización grupal en equipos de trabajo, aprendizaje cooperativo, etc.), de especial significación para el desarrollo profesional del orientador que desempeñe su labor preferentemente en el ámbito socioeducativo y en labores de intermediación laboral o con vinculación a estos.

Requisitos.

En sentido estricto, no se exigen conocimientos previos para comprender los diferentes temas o unidades de estudio que integran este módulo, si bien sería recomendable contar con competencias básicas vinculadas a la orientación educativa.

Resultados de aprendizaje.

RA 1. Identificar las principales características de las personas que demandan sus servicios y ofrecerles la orientación más adecuada, teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones y necesidades.

RA 9. Identificar aspectos personales para el empleo, las habilidades personales e interpersonales, cuando supongan un condicionante o favorecedor para la inserción.

RA 10. Planificar en la elaboración del proyecto personal, la puesta en marcha del plan de búsqueda activa para el desarrollo profesional, fomentando su seguimiento, la evaluación de resultados y las modificaciones precisas.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.



2. Contenidos.

- Análisis individual del comportamiento desde la Psicología Social.
- Análisis grupal de las organizaciones: liderazgo y equipos de trabajo, grupos de trabajo eficaces y aprendizaje cooperativo.
- Fuentes del desarrollo psicosocial: identidad individual y social e inteligencia emocional
- Habilidades personales, interpersonales y sociales: habilidades comunicativas.
- Conflictos y procesos de afrontamiento.
- Factores que favorecen la autonomía y el desarrollo del proyecto personal para el empleo y la formación.

Metodología y plan de trabajo.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

3. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y competencias propias a la materia.

Se llevarán a cabo cuestionarios online relacionados con los contenidos que conforman el programa, con un mínimo de 10 preguntas por tema y máximo de 20, así como un cuestionario de evaluación final combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico-práctico o procedimentales.

4. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Goleman, D. (2013). *Liderazgo: el poder de la inteligencia emocional*. Grupo Z.



Ovejero, A. (2014). *Los perdedores del nuevo capitalismo. Devastación del mundo del trabajo*. Biblioteca Nueva.

Pérez de Villar, M. J. y Torres, M. C. (2015). *Dinámica de grupos en formación de formadores*. Herder.

Salgado, J. F. y Peiró, J. M. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los Recursos Humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 2-5.

VV. AA. (2019). *Comunicación efectiva y resolución de conflictos*. Adams Editores.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Reconocimiento del desarrollo profesional.		
Tipo:	Obligatoria	Nº total de créditos	6
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	699681067 raigoso@uniovi.es	Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación	
PROFESORADO		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
Marcelino Fdez.-Raigoso Castaño	699681067 / raigoso@uniovi.es	Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación	
Antonio Blanco Prieto	blancoantonio@uniovi.es		
Luis Carro Sancristobal	luis.carro.uva.es		
Juan Carlos Quirós Quirós	carlosqq@educastur.org		
Tomás Santos Varela	formacion@crivencar.com		

2. Contextualización.

En la intervención orientadora los elementos de carácter teórico propios a la disciplina (cuyos desarrollos se sitúan académicamente en los trabajos de Parsons en 1909) posibilitan su fundamentación, de la misma manera que lo hacen las aportaciones de otras disciplinas relacionadas con la psicología, el derecho, la economía, la sociología,... En el desarrollo de estrategias y procedimientos de orientación cobra relevancia la actuación con la persona, desde una perspectiva interdisciplinar, que da lugar a un ámbito formativo propio para los/as orientadores/as en los que se destaca la empleabilidad, las competencias, las cualificaciones y el diseño de itinerarios de transición como elementos singulares que cuentan con un corpus de trabajo específico, con técnicas y experiencias que hacen posible un enfoque centrado en la persona.



3. Requisitos.

No se establece ningún requisito específico.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.

RA 4. Elaborar un personal de un plan de acción que permita alcanzar los objetivos propuestos por las personas usuarias para su realización profesional y laboral.

RA 20. Analizar tanto el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, como el Marco Europeo de Cualificaciones, así como los programas y herramientas existentes para la promoción de programas y proyectos de orientación profesional y la intervención para el empleo.

RA 21. Valorar de forma crítica y reflexiva las modalidades y tipos de transición a lo largo del ciclo vital, caracterizando las funciones y componentes de la orientación profesional.

RA 22. Valorar el nuevo marco estructural de la formación para el empleo y su potencial inductor para el desarrollo de la carrera profesional.

Contenidos.

Configuración de la profesionalidad.

Empleabilidad y transiciones.

Requerimientos profesionales.

Competencias, cualificaciones y acreditaciones.

Marcos de calificación profesional.

Estrategias de adaptación y mejora profesional.

Orientación en el reconocimiento y la acreditación de competencias.

5. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales centrales de cada tema se combinarán con actividades prácticas de consolidación consistentes en la realización de ejercicios, el visionado de documentales, lectura de textos, comentario de noticias, realización de debates y presentaciones asignadas al alumnado, entre otras actividades. Adicionalmente, se fomentará la participación en actividades complementarias.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Díez Pozas, H.A.; Carabias Herrero. M.; Carro Sancristobal, L. (2022). *Reconocimiento y validación de la competencia de los profesionales socioeducativos*. Universidad de Valladolid. .1-194. ISBN 9788413201856.

Blanco Prieto, A. (2007): *Trabajadores competentes Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. ESIC Editorial. ISBN: 9788473564915



1. Identificación de la asignatura

Nombre	Sociología económica del mercado de trabajo		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6 ECTS
Periodo	Primer Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
David Luque Balbona	luquedavid@uniovi.es		Facultad de Economía y empresa. Departamento de Sociología. Despacho 17
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
David Luque Balbona	luquedavid@uniovi.es		Facultad de Economía y empresa. Departamento de Sociología. Despacho 17

2. Contextualización.

La Sociología económica plantea, desde un punto de vista que trasciende las propias fronteras de ambas disciplinas, que la acción económica no se puede entender, ni analizar correctamente, sin prestar la debida atención al entorno de relaciones sociales en las que se enmarca. De esta forma, se centra en explicar cómo la acción y las instituciones económicas funcionan en base a consideraciones sociales, culturales e históricas, además de las estrictamente económicas.

El principal objetivo de esta asignatura es proporcionar al estudiando un conjunto de ideas, conceptos básicos y aspectos sustantivos que componen el núcleo del análisis sociológico de la realidad económica, particularmente en lo que atañe al trabajo. Así, el mercado de trabajo es un campo particularmente fértil para analizar cómo los elementos económicos y sociales interactúan entre sí. De este modo, el estudiantado podrá desarrollar una visión analítica más profunda sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo. Para ello, además de abordar los aspectos conceptuales de la Sociología económica, se hace hincapié en las interacciones entre los campos de la educación, la economía y el trabajo.

3. Requisitos.

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 7. Diseñar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes,



disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

RA 13. Diseñar actividades de prospección de posibilidades de inserción, teniendo en cuenta entornos profesionales diferentes, procediendo a la identificación de características de perfiles y demandas.

RA 14. Desarrollar estrategias que permitan la coordinación con los agentes sociales en la definición de programas, planes y servicios de orientación coordinados, así como de iniciativas que posibiliten el desarrollo de la empleabilidad.

5. Contenidos.

Bloque I. La explicación sociológica de la economía

La sociología económica de los clásicos. La nueva sociología económica: redes sociales e incrustación. La confianza en la economía. El poder en la economía. La economía y las instituciones sociales. La interacción entre la acción individual y las instituciones sociales.

Bloque II. Trabajo y económica

Las fronteras del trabajo. La naturaleza cambiante del trabajo. Flexibilidad, inseguridad y corrosión del carácter. El mercado de trabajo como institución social: estratificación y estatus. La institucionalización de los mercados de trabajo: la Sociología de las organizaciones sindicales y empresariales. Teorías sociológicas sobre el mercado de trabajo. La influencia de las redes sociales personales en el funcionamiento del mercado de trabajo: el capital social y la fuerza de los vínculos débiles.

III. Educación y trabajo

Las intersecciones entre la educación y la economía. El cambio económico y la expansión educativa. La educación y los resultados en el mercado de trabajo: la transición escuela-trabajo en la era de la globalización. Tipos de trayectorias de empleo. Evolución del concepto de empleabilidad.

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales centrales de cada tema se combinarán con actividades prácticas de consolidación consistentes en la realización de ejercicios, el visionado de documentales, lectura de textos, comentario de noticias, realización de debates y presentaciones asignadas al alumnado, entre otras actividades. Adicionalmente, se fomentará la participación en actividades complementarias.

El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Los materiales bibliográficos de referencia en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

- Baumann, S. (2015) *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Editorial Gedisa.
- Granovetter; Mark S. (2019) *Sociedad y economía. Marco de referencia y principios*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Santana Turégano, M. (2023) *¿Homo economicus u homo sociologicus?* Madrid, Editorial Aula Magna
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.

Adicionalmente, se podrá proponer el uso de otros materiales específicos para determinados contenidos.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6 ECTS
Periodo	Primere semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Joaquín Lorenzo Burguera Condon	985102862 burguera@uniovi.es		Despacho 209 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Joaquín Lorenzo Burguera Condon	985102862 burguera@uniovi.es		Despacho 209 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo
Jose Ramiro Martís Flórez	985102888 martis@uniovi.es		Despacho 244 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo
Marta Virgós Sánchez	985103231 virgosmarta@uniovi.es		Despacho 213 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo
Jose Miguel Arias Blanco	985103228 arias@uniovi.es		Despacho 312 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo
Luis Lizasoain Hernández	luis.lizasoain@ehu.eus		Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.



Jose Francisco Lukas Mújica	jf.lukas@ehu.eus	Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.
-----------------------------	------------------	---

2. Contextualización.

La finalidad de la asignatura de Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional es proporcionar un marco de referencia acerca de los métodos, las técnicas e instrumentos más habitualmente utilizados en la investigación, evaluación e innovación en orientación profesional. Todos ellos se abordan desde los principios fundamentales de los diseños de investigación, evaluación e innovación en orientación tanto desde la perspectiva cuantitativa y cualitativa y en relación con los métodos y técnicas específicas de recogida y análisis de datos.

La asignatura tiene, además, como objetivo subsidiario a lo anteriormente mencionado, proporcionar una visión panorámica sobre los temas que se investigan y plantean en innovación en orientación profesional

3. Requisitos.

No está establecida, a priori, la exigencia de ninguna formación previa ni requisito para alcanzar con éxito los resultados de aprendizaje previstos. Solamente debe tenerse en consideración el perfil de ingreso definido para el título.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 7. Diseñar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes, disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

RA 8. Gestionar el autoanálisis secuencial, así como la evaluación de las necesidades de los usuarios, identificando los aspectos condicionantes para el desempeño profesional, atendiendo a su naturaleza y tipología.

RA 11. Evaluar la viabilidad de propuestas de emprendimiento teniendo en cuenta las características personales, las competencias precisas, los procedimientos necesarios y la situación del entorno productivo.

RA 15. Proponer y diseñar estudios de investigación sobre los procesos orientación profesional, políticas de empleo y de inserción.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo con los objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.



5. Contenidos.

Con objeto de que el alumnado alcance los citados resultados de aprendizaje, la asignatura “Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional” se desarrolla en torno a las unidades temáticas y contenidos siguientes:

1. Investigación e innovación en orientación profesional.
2. Modelos de investigación y de evaluación en orientación profesional.
3. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta.
4. Investigación observacional y estudios de casos.
5. Técnicas y herramientas para la obtención de información individual y grupal.
6. Diseño y evaluación de programas y proyectos en orientación profesional. Criterios e indicadores de evaluación.

6. Metodología y plan de trabajo.

La asignatura tiene programadas un total de 45 horas de clase presencial que se distribuyen en sesiones teóricas y prácticas al 50%. En ambos casos serán impartidas al grupo completo. Algunas de las sesiones de prácticas se desarrollarán en aula de informática.

Desde el punto de vista metodológico se realizará una combinación dinámica de metodología expositiva, diseño de proyectos, proyectos de innovación, evaluación de proyectos, resolución de problemas, estudio de casos y aprendizaje cooperativo, entre otras.

La distribución de horas figura en la tabla adjunta. Esta información debe tomarse como una referencia que podrá modificarse en función del desarrollo de la asignatura, los conocimientos previos del alumnado.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45



Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combina la evaluación formativa, relativa al desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, a través de las que se obtendrán evidencias del nivel de logro alcanzado por el alumnado, siempre en relación con los resultados de aprendizaje establecidos. En los diferentes tipos de actividades y pruebas.

Para ello, y con carácter complementario, se administrará al alumnado seis cuestionarios online, relativos a los temas que conforman el programa, con un mínimo de 10 preguntas por tema y máximo de 20, así como un cuestionario de evaluación final en el que al menos haya 10 preguntas por tema, combinando, en todos los casos, preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

Las tareas individuales se entregarán a través del Campus Virtual o se recogerán en clase. El trabajo en grupo se entregará a través del Campus Virtual en la fecha que se indique en la primera semana de curso y se presentará públicamente en la última sesión de clase.

En cualquier caso, la puntuación mínima en la prueba escrita deberá ser de 4 puntos sobre 10; deberán estar realizadas, al menos, el 80% de las actividades individuales que se planteen; y tener una calificación mínima de 5 en el trabajo grupal para poder superar la asignatura.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

- Bisquerra Alzina, R. (2005). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla.
- McMillan, J.H., Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa: Una Introducción conceptual* (5ª Ed.). Pearson Educación.
- Tourón, J. (Ed.). (2023). *Análisis de datos y medida en educación. Vol. I y Vol. II*. UNIR Editorial.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6
Periodo	Primer Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Martís Flórez, Jose Ramiro	98510288/martis@uniovi.es		Facultad de Formación del Profesorado y Educación. Despacho 244
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Albañil Espasandin, Pablo	albanilpablo@uniovi.es		
Martínez Chamorro, Francisco	martinezfrancisco@uniovi.es.		
Martís Flórez, Jose Ramiro	martis@uniovi.es		

2. Contextualización.

Un sistema de gestión es imprescindible en cualquier organización para asegurar la misma calidad en la prestación de servicios de orientación profesional a los ciudadanos, porque gestionar con una metodología de enfoque a procesos eficaces, eficientes y efectivos asegura un correcto diseño, despliegue, evaluación, seguimiento, mejora y aprendizaje de los productos y/o servicios ofrecidos a las personas usuarias.

3. Requisitos.

No se establece ningún requisito específico.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 12. Definir ideas de negocio, los objetivos empresariales a conseguir, acompañando en el diseño inicial del plan de empresa e informando sobre las posibilidades de apoyo existentes.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 18. Analizar sistemas de planificación y gestión de servicios, programas y acciones de orientación profesional y empleo, así como el funcionamiento de servicios institucionalizados y programas existentes en diferentes contextos, con especial referencia de experiencias novedosas y de éxito.



5. Contenidos.

Los contenidos que serán desarrollados y trabajados en la asignatura serán los siguientes:

Tema 1: Técnicas y Herramientas para la Gestión

- Herramientas de identificación y análisis del contexto: Capacidades y retos.
- Propósito, visión y estrategia de la orientación profesional.
- Identificación de ejes o líneas estratégicas en Orientación Profesional.
- Herramientas de diagnóstico y gestión organizacional: Planes Estratégicos.
- Técnicas y herramientas Avanzadas para el diseño, desarrollo y evaluación de Planes, Programas y Proyectos de Orientación Profesional.

Tema 2: Sistema y/o Modelos de Gestión Avanzada en Orientación Profesional.

- Conceptos generales para diseñar sistemas y/o modelos de gestión.
- Gestión del funcionamiento y de los riesgos estratégicos y operativos.
- Planificación, gestión y transformación de la calidad, la innovación y la tecnología
- Modelos de evaluación, revisión, mejora y aprendizaje de la calidad y la innovación en orientación profesional.

Tema 3: Medición de Resultados y Análisis de la Información.

- Definición de estándares e indicadores de calidad y/o excelencia en la prestación del servicio de orientación.
- Resultados en los usuarios, las personas y la sociedad.
- Rendimiento estratégico y operativo de la orientación profesional.

6. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales centrales de cada tema se combinarán con actividades prácticas de consolidación consistentes en la realización de ejercicios, el visionado de documentales, lectura de textos, comentario de noticias, realización de debates y presentaciones asignadas al alumnado, entre otras actividades. Adicionalmente, se fomentará la participación en actividades complementarias.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación de los estudiantes en la convocatoria ordinaria se realizará ponderando, de acuerdo con porcentaje indicado en las tareas individuales (60%) y en las grupales (40%).

Las tareas individuales se entregarán a través del Campus Virtual y se evaluarán a lo largo del curso de acuerdo con el calendario que se entregará en la primera semana de clases. El trabajo en grupo se entregará a través del Campus Virtual en la fecha que se indique en la primera semana de curso.

En cualquier caso, la puntuación mínima deberá ser de 5 puntos sobre 10, deberán estar realizadas, todas las actividades individuales y tener una calificación mínima de 5 en el trabajo grupal para poder superar la asignatura.

8. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

MALLAR, M. Á. (2010). *La Gestión por Procesos: Un Enfoque de Gestión Eficiente. Visión de Futuro*, 13(1).

PARDO ALVAREZ, J. M. (2017) *Gestión por Procesos y Riesgo Operacional*. AENOR

PÉREZ FERNÁNDEZ DE VELASCO, J. A. (2010). *Gestión por Procesos*.

GOMEZ, MARTINEZ, J. A. (2015) *Guía para la aplicación de UNE-EN ISO 9001:2015*. AENOR

LE MOS, P. L. (2016). *Herramientas para la mejora de la calidad*. FEMETAL.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional		
Tipo:	Obligatoria	Nº total de créditos	6
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Begoña Cueto iglesias	985104996 / bcueto@uniovi.es		
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Javier Mato Díaz	985 10 37 67 / jmato@uniovi.es		
Marta González Escalonilla	985 10 37 16 / gonzalezemarta@uniovi.es		
César Rodríguez Gutiérrez	985 10 37 69 / crodri@uniovi.es		
Juan Francisco Canal	985 10 48 82 / jfcanal@uniovi.es		
Begoña Cueto iglesias	985104996 / bcueto@uniovi.es		

2. Contextualización.

El principal objetivo de esta asignatura es proporcionar al estudiando un conjunto de ideas, conceptos básicos y aspectos sustantivos que componen el núcleo del análisis de la realidad económica y, en particular, del mercado de trabajo. Se estudia tanto la oferta como la demanda y los principales aspectos que lo caracterizan. Se dará un especial énfasis al análisis de las fuentes estadísticas que permiten caracterizan los distintos rasgos definatorios del mercado de trabajo.

3. Requisitos.

No se establece ningún requisito específico.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 2. Establecer objetivos de empleabilidad y desarrollo profesional tomando en consideración la situación los distintos mercados de trabajo y la información sobre posibilidades de realización partiendo del perfil profesional.

RA 5. Justificar la realización de análisis y prospectivas de los mercados de trabajo a partir las principales fuentes de información disponibles en el ámbito local, regional, nacional e internacional.



RA 15. Proponer y diseñar estudios de investigación sobre los procesos orientación profesional, políticas de empleo y de inserción.

RA 16. Analizar el entorno socioeconómico y político de referencia de la intervención orientadora profesional/laboral.

Contenidos.

- El mercado de trabajo como institución social. Principales fuentes de información sobre mercado de trabajo.
- La demanda de trabajo: segmentación y mercados internos de trabajo.
- La oferta de trabajo: elección entre trabajo y ocio y la oferta de trabajo a largo plazo (el ciclo vital).
- Educación, formación y oferta de trabajo.
- Diferencias salariales. Discriminación salarial.
- Intervención del Estado en el mercado de trabajo. Políticas de empleo
- Cambios derivados de la revolución digital (nuevas formas de empleo)

5. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales centrales de cada tema se combinarán con actividades prácticas de consolidación consistentes en la realización de ejercicios, el visionado de documentales, lectura de textos, comentario de noticias, realización de debates y presentaciones asignadas al alumnado, entre otras actividades. Adicionalmente, se fomentará la participación en actividades complementarias.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	36
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	9
Total		45



6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

McConnell, Campbell R. y Brue, Stanley L. (2003). *Economía Laboral*. Editorial McGraw-Hill.

Palacio Morena, Juan Ignacio y Álvarez Aledo, Carlos (2004), *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, editorial Akal.

Toharia, L. (dir.) (1998). *El mercado de trabajo en España*. McGraw-Hill. Madrid



Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Culturas de innovación y emprendimiento.		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6 Créditos ECTS
Periodo	Segundo Semestre	Idioma	Castellano
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
ANDREA MARTÍNEZ NOYA	985102810/noya@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
ANDREA MARTÍNEZ NOYA	985102810/ noya@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa
ANA BELÉN MARCOS ÁLVAREZ	619137385/ anabmarcosalvarez@hotmail.com		
PRIMITIVA PASCUAL FERNÁNDEZ	985 10 48 51 / ppf@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa
ANA ROSA FONSECA DÍAZ	9853694/ arfon@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa
VANESA SOLÍS RODRÍGUEZ	985103703/ solisvanesa@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa
GUILLERMO PÉREZ BUSTAMANTE-ILANDER	985104974/ gperez@uniovi.es		Facultad de Economía y Empresa

1. Contextualización.

Este módulo sobre Culturas de innovación y emprendimiento pretende dotar de las herramientas necesarias para poder orientar y asesorar a personas con iniciativa emprendedora en distintos ámbitos. Pretende, pues, que el alumnado vea las fases del proceso emprendedor, sus retos y los elementos fundamentales a la hora de diseñar un plan de negocio. En definitiva, se busca acercarles a: (1) conocer y analizar la realidad y rasgos de los emprendedores, (2) conocer los instrumentos que permiten la detección de oportunidades de mercado; y (3) la elaboración de un modelo de negocio y de un plan de empresa aplicado a una idea de emprendimiento.

2. Requisitos.

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación.



3. Resultados de aprendizaje.

RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.

RA 4. Elabora un plan de acción que permita alcanzar los objetivos propuestos por las personas usuarias para su realización profesional y laboral.

RA 11. Evaluar la viabilidad de propuestas de emprendimiento teniendo en cuenta las características personales, las competencias precisas, los procedimientos necesarios y la situación del entorno productivo.

RA 12. Definir ideas de negocio, los objetivos empresariales a conseguir, acompañando en el diseño inicial del plan de empresa e informando sobre las posibilidades de apoyo existentes.

4. Contenidos.

BLOQUE DE EDUCACIÓN EMPRENDEDORA

1. Conocimiento del emprendedor; estudio del emprendimiento y sus características en Asturias y entidades de apoyo al emprendimiento.
2. Habilidades necesarias para emprender; ventajas e inconvenientes de la carrera emprendedora; transiciones profesionales entre trabajo por cuenta ajena y propia.
3. Modelos y tipologías de emprendimiento. Formas jurídicas básicas.
4. Espacios colectivos y redes colaborativas para el emprendimiento.
5. Necesidades en la orientación profesional para ayudar en el emprendimiento.

BLOQUE CONCEPTUAL

1. Análisis del proceso emprendedor: identificación de una oportunidad de negocio; análisis de la viabilidad inicial de una idea
2. Técnicas de creatividad y de protección de ideas.
3. Elaboración del modelo de negocio.
4. Desarrollo del plan de negocio.

BLOQUE OPERATIVO

1. Investigación de mercados y plan de marketing.



2. Vías de financiación y estudio de viabilidad económico-financiera de una idea.

5. Metodología y plan de trabajo.

Las sesiones presenciales impartidas en este módulo combinarán tiempo de exposición de contenidos teóricos con tiempo dedicado a su aplicación práctica para un mejor entendimiento por parte del alumnado del proceso de definición de un plan de emprendimiento.

Asimismo, se espera que para un buen seguimiento del módulo el estudiantado apoye la asistencia a las sesiones con actividades no presenciales con el fin de trabajar de forma autónoma para el análisis e implementación de los contenidos impartidos y elaboración de los trabajos que puedan ser solicitados.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45

6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

Se llevarán a cabo 3 cuestionarios online, relativos con los temas que confirman el programa, con un mínimo de 10 preguntas por tema y máximo de 20, así como un cuestionario de evaluación final en el que al menos haya 10 preguntas por tema, combinando, en todos los casos, preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.



Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

RODRÍGUEZ, A. NIETO MJ, FERNAÁNDEZ, Z Y REVILLA, A (2014): *Manual de creación de empresas*; Civitas Thomson Reutes, Pamplona

Links de interés:

Asociación de Centros de Empresas del Principado de

Asturias: www.aceppa.es

Asociación de Jóvenes Empresarios (AJE) de Asturias: www.ajeasturias.com

Centro Europeo de Empresas e Innovación: www.ceei.es

Ciudad Tecnológica Valnalón: www.valnalon.com

Crear Empresas: www.crear-empresas.com

Emprendedores y Pyme: WWW.ipyme.org



1. Identificación de la asignatura

Nombre	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6 ECTS
Periodo	Segundo Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
Aquilna Fueyo Gutiérrez		646766965 mafueyo@uniovi.es	Universidad de Oviedo
PROFESORADO		TELÉFONO/EMAIL	UBICACIÓN
Santiago Fano Méndez Carlos Rodríguez-Hoyos			Universidad de Oviedo Universidad de Cantabria

2. Contextualización.

La orientación laboral en la era de la economía de la atención y la inteligencia artificial debe estar atenta tanto al desarrollo de la competencia digital de la ciudadanía, como a la introducción de conocimientos que permitan a las personas desenvolverse de manera crítica en un mundo con una presencia cada vez mas determinante de las herramientas tecnológicas. La brecha digital y las desigualdades que genera son fenómenos que hay que afrontar con una orientación que sea consciente del papel que juega lo digital en los diferentes itinerarios laborales que pueden emprender las personas a lo largo de su vida.

La finalidad de esta asignatura es proporcionar al alumnado una base teórica que le permita analizar críticamente el impacto de lo digital en la vida social y en el ámbito laboral. Esta finalidad implica, también, capacitarles para incorporar en su labor orientadora el uso crítico y eficaz de la tecnología, tanto para colaborar con diferentes agentes sociales, como para desarrollar la participación de la ciudadanía y su capacidad para usar de forma adecuada sus datos y su identidad digital.

3. Requisitos.

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 16. Analizar el **entorno socioeconómico y político** de referencia de la intervención orientadora profesional/laboral.



RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, **técnicas e instrumentos** que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

5. Contenidos.

Bloque I. Brecha digital y exclusión social en la era de la inteligencia artificial.

La brecha digital y la exclusión social. Orientar para romper la brecha y aprovechar el talento digital. Incidencia de la inteligencia en el mercado laboral: un cambio de paradigma.

Bloque II. Alfabetización informacional, trabajo colaborativo colaboración y participación social.

Conceptos clave de la alfabetización informacional, herramientas y estrategias de trabajo colaborativo en red para la orientación. Participar usando las tecnologías digitales en entornos sociales y laborales.

Bloque III. Gestión crítica de las identidades y la privacidad en los entornos digitales

Las identidades digitales y su incidencia en la esfera personal y laboral. La privacidad y el uso de datos para proteger los proyectos personales y de desarrollo profesional.

Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo los aspectos teórico/conceptuales se desarrollarán apoyándose en dinámicas en torno al uso de material audiovisual, textos, productos culturales y de los medios que ilustren las ideas y los conceptos clave a abordar. Las actividades de carácter práctico se centrarán en el análisis de casos y en prácticas de reflexión sobre la incorporación de herramientas digitales a la orientación laboral. El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45



6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación procesual a partir de las actividades realizadas en el aula, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación procesual, con un peso del 60% en la calificación, se desarrollará a través de actividades realizadas en el aula y, en su caso, un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 40% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico-práctico o procedimentales.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Los materiales bibliográficos de referencia en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

Domínguez, M.- Ángeles, & Repiso, R. (2021). El factchecking como estrategia global para contener la desinformación. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 27(3), 779-791. <https://doi.org/10.5209/esmp.76189>

Cabero-Almenara, J., Torres-Barzabal, L., & Hermosilla-Rodríguez, J. M. (2019). Las TIC y la creación de una ciudadanía crítica e-digital. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 20, 10. https://doi.org/10.14201/eks2019_20_a22

Cebrián, D. (2019). Identificación de noticias falsas sobre ciencia y tecnología por estudiantes del grado de Primaria. *Pixel-Bit Revista de Medios y Educación*, 55, 23-36.

Fornás, R. (2003). Criterios para evaluar la calidad y fiabilidad de los contenidos en Internet. *Revista Española de Documentación Científica*, 26(1), 75-80. Vicerrectorado de Títulos Propios y Enseñanza a Distancia

Fueyo, A; Rodríguez-Hoyos, C. y Hoechsmann, M. (2018): Construyendo ciudadanía global en tiempos de neoliberalismo: confluencias entre la educación mediática y la alfabetización digital. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 91, 57-68. ISSN 0213-8646.

Fueyo, A, Braga, G y Fano, S. (2015) "Redes Sociales y Educación: El análisis sociopolítico como asignatura pendiente". En *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. (AUFOP). 82 (29.1).

Gewerc, A., & Fraga-Varela, F. (2019). Competencia digital e inclusión social: cuando las condiciones socioculturales se imponen. In A. Gewerc, & E. Martínez-Piñeiro (Coords.), *Competencia digital y preadolescencia. Los desafíos de la e-inclusión*, (pp. 21-42). Síntesis.



González - Andrío Jiménez, R., & Palomero-Ilardía, I. (2021). La participación ciudadana y su educación: nuevos retos en la era digital. *Clio. History and History Teaching*, (47), 49–64. https://doi.org/10.26754/ojs_clio/clio.2021475842

Fuentes, M. (2008). Cómo buscan información en Internet los adolescentes. *Investigación en la escuela*, 64, 45-58. <https://doi.org/10.12795/IE.2008.i64.04>

Rendueles Menéndez de Llano, C. (2016). La ciudadanía digital. ¿Ágora aumentada o individualismo postmaterialista?. *Revista Latinoamericana De Tecnología Educativa - RELATEC*, 15(2), 15-24. <https://doi.org/10.17398/1695-288X.15.2.15>

Rodríguez-Hoyos, C., Fueyo Gutiérrez, A. y Fernández del Castro, J. I. (2018). *Mi vida como un algoritmo. Una semana en la nube*. El Desvelo Ediciones.



1. Identificación de la asignatura

Nombre	Orientación para la gestión en la diversidad.		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6 ECTS
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Aquilina Fueyo Gutiérrez	646766965 mafueyo@uniovi.es		Universidad de Oviedo
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Isabel Hevia Artime Maria Teresa Iglesias			

2. Contextualización.

La orientación laboral de colectivos con características diferenciales debe contextualizarse en una sociedad diversa social y culturalmente que se configura con importantes dosis de desigualdad por razones de discapacidad, procedencia, género, clase social etc. En estos contextos es importante tener claro que los procesos de orientación deben tener un enfoque intercultural y comunitario y debe atender a los perfiles de diferentes colectivos con características específicas o a sectores amplios de la sociedad como ocurre en el caso de las mujeres.

El principal objetivo de esta asignatura es proporcionar al alumnado una base teórica que le permita analizar las condiciones de los contextos y las características de colectivos diversos para articular estrategias de intervención. Se busca que el estudiantado desarrolle una visión crítica de los distintos contextos sociales en los que puede tener que intervenir y, en relación con estos, diseñe estrategias de intervención para la orientación profesional. Para ello, además de abordar los aspectos conceptuales, se trabajará de manera participativa a partir de análisis de casos y diseño de proyectos de orientación laboral en contextos específicos.

3. Requisitos.

No tiene requisitos previos diferentes a los propios del acceso a la titulación.

4. Resultados de aprendizaje.

RA 1. Identificar las principales características de las personas que demandan sus servicios y ofrecerles la orientación más adecuada, teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones y necesidades.



RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.

RA 6. Dar a conocer estrategias y técnicas para la búsqueda activa de empleo, así como su uso, adaptándolas a las características, intereses y circunstancias de las personas implicadas en los procesos de orientación.

RA 7. Diseñar y gestionar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes, disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

5. Contenidos.

Bloque I. Enfoque intercultural y sociocomunitario de la orientación laboral.

Colectivos vulnerables e intervención comunitaria: transición a la vida activa y desarrollo profesional. La intervención no discriminatoria desde la orientación sociolaboral

Bloque II. Intervención en discapacidad. Barreras y obstáculos al proyecto de vida.

Discapacidad y mercado laboral. Políticas y programas de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Dificultades y alternativas de acceso al empleo para las personas con discapacidad.

Bloque III. Migración, integración y desarrollo profesional.

La orientación profesional como respuesta al desafío de la integración de las personas migrantes. La importancia de los planes de integración individualizados y las políticas de integración.

Bloque IV. Orientación para la igualdad de género y la equidad.

Desigualdad de género y mercado de trabajo. Roles de género impuestos y orientación vocacional. Cuidados y participación laboral.

Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de carácter teórico y práctico. De este modo, las explicaciones de los aspectos teórico/conceptuales apoyados en material audiovisual, textos, productos culturales y de los medios. Las actividades complementarias se apoyarán en el análisis de casos y el diseño de proyectos de orientación laboral contextualizados (entornos y colectivos específicos).



El plan de trabajo de la asignatura prevé la realización de actividades formativas de carácter presencial y no presencial.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45

6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación procesual a partir de las actividades realizadas en el aula, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación procesual, con un peso del 60% en la calificación, se desarrollará a través de actividades realizadas en el aula y, en su caso, un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 40% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico-práctico o procedimentales.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Los materiales bibliográficos de referencia en el desarrollo de la asignatura son los siguientes:

ACCEM (2020). Manual de buenas prácticas en la gestión de la diversidad cultural. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Fondo de Asilo, Migración e Integración. Madrid.

Cebrian, I. y Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *PanoramaSOCIAL*, 27, 47-63.

Fernández Orrico, F. J. (2021). *Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Tirant lo Blanch.



Keil, M. et al. (2007) Manual de formación en gestión de la diversidad. Comisión Europea bajo el marco del Programa de Acción de la Comunidad Europea para combatir la discriminación (2001-2006)

CEI Integra. *Guía metodológica para la inclusión social en los procesos de orientación desde una perspectiva de género. Iniciativa Comunitaria Equal*. Programa Concilia.

Pereira, A. (2016). La orientación profesional desde el enfoque de la Educación Social: un modelo integral de intervención. *RES Revista de Educación Social*, 24, 622-630.

Rey Pérez, J. L. y Mateo Sanz, L. (Eds.). (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Dykinson.

Rodríguez, M.L. (2004). *Pautas para reducir los estereotipos sexistas en Orientación Profesional*. Centro de Tecnologías Avanzadas del Gobierno de Aragón. Disponible en:
http://educagenero.org/ELIGE/Pautas_reducir_estereotipos_sex_orientacion_profesional.pdf

Sultana, RG (2022). The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22, 491-510.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Antonio León Aguado Izquierdo	angarcia@uniovi.es		
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Jessica Buelga Pérez	606731062		
Cynthia Suárez	csuarez@accioncontraelhambre.org		
Beatriz Blázquez	630515071		
Mariol Fierro			

2. Contextualización.

La actividad del orientador profesional requiere de un conjunto de competencias interpersonales e intrapersonales que hacen posible el desempeño de sus responsabilidades, no solo respecto de las personas a las que presta servicio de orientación, sino también en relación a quienes conforma su propio equipo de trabajo, así como respecto de quienes tienen la potestad de facilitar el desarrollo de programas o servicios.

Las competencias identificadas como sistémicas (capacidad de negociación, toma de decisiones, trabajo cooperativo, liderazgo,...) se sustentan en otras competencias que se deben analizar y reforzar a fin de lograr una mejora en el ejercicio profesional.

Partiendo del conjunto de competencias inter e intrapersonales se puede proceder a la mejora de la capacitación profesional del propio orientador, dado que su acción de guía, dinamización y apoyo se sustenta en la relación con las personas, en contextos, ámbitos y situaciones diferentes.

3.-



Requisitos.

No existen requerimientos específicos para el desarrollo de la materia. Se tendrán en cuenta los criterios de baremación del programa de Máster en caso de tener que llevar a cabo actividades de selección por exceder el número de plazas máximas previstas (20).

4.- Resultados de aprendizaje.

RA 1. Identificar las principales características de las personas que demandan sus servicios y ofrecerles la orientación más adecuada, teniendo en cuenta sus intereses, motivaciones y necesidades.

RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.

RA 9. Identificar aspectos personales para el empleo, las habilidades personales e interpersonales, cuando supongan un condicionante o favorecedor para la inserción.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

5.- Contenidos.

1. Organización de equipos de trabajo y trabajo en equipo.
2. Competencias y habilidades intrapersonales para el trabajo en equipo.
3. Competencias y habilidades interpersonales para el trabajo en equipo.
4. Las competencias reflexivas como estrategia de mejora personal y grupal.
5. Dinámicas y técnicas facilitadoras del trabajo en equipo.

6.- Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades teóricas, partiendo de consideración de carácter teórico que posibiliten la fundamentación de análisis desde una perspectiva disciplinar.

Las actividades se centran en aportaciones teóricas, dinámicas, situaciones, utilización de supuestos e instrumentación precisa para el desarrollo de competencias inter e intrapersonales.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45

7.- Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

8.- Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Alcover, C. M., Rico, R., & Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. *Papeles del psicólogo*, 32(1), 7-16.

Costa, P. Graça, A. M., Santos, C., Marques-Quinteiro, P. & Rico R. (2021) Teamworking virtually: business as usual? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, doi: 10.1080/1359432X.2021.1936503

Gil, F., Rico, R. y Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29, 25-31.

Gil, F., Alcover, C. M., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. I. R. I. A. M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 32(1), 38-47.

Salas, E., Burke, S. & Cannon-Bowers, J.A. (2000). Teamwork: emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339-356.



Salas, E. & Frush, K. (Eds.) 2012. *Improving patient safety through teamwork and team training*. Oxford: University Press.

Salas, E. & Rosen, M.A. (2013). Building high reliability teams: progress and some reflections on teamwork training. *BMJ Qual. Saf.*, 22:369–73.

Salas, E., Tannenbaum, S., Cohen, S. & Latham, G. (Eds.) (2013). *Developing and Enhancing Teamwork in Organizations: Evidence-based practices and guidelines*. Jossey-Bass.

West, M. (2000). *El trabajo eficaz en equipo. 1+1=3*. Barcelona: Plural.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Julio Rodríguez Díaz	619065187 jrodriguez@mentoringspain.es		Red Mentoring España
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Balbino José González Sáez	676248276		
José Manuel Suárez Arguelles	647360635		
Miguel Ángel Riesgo Rama			
Silvia Pravia			
Mariol Fierro			

2. Contextualización.

Desde hace décadas el coaching y el mentoring se han consolidado como dos procedimientos para favorecer el desarrollo profesional y, complementariamente, el crecimiento personal. Muchos de los elementos que propician su fundamentación son propios de la orientación profesional y de otras disciplinas vinculadas a las ciencias sociales (pedagogía, psicología, sociología,...), lo que hace necesario fomentar la complementariedad que ofrecen para reforzar la actividad orientadora. El conjunto de principios, estrategias, técnicas y dinámicas que se asocian al coaching y al mentoring, han de ser incorporados a una visión dinámica y actualizada de los procedimientos de orientación, posibilitando una mayor flexibilidad en los programas que se pongan en marcha atendiendo a demandas y necesidades de diferentes colectivos.

1. Requisitos.

No se establece ningún requisito específico.

3. Resultados de aprendizaje.

RA 3. Analizar los proyectos personales y situaciones de las personas usuarias para el desarrollo profesional, ofreciendo el apoyo que precisen para la búsqueda activa de empleo, considerando estrategias y recursos más adecuados a su perfil.



RA 4. Elaborar un plan de acción que permita alcanzar los objetivos propuestos por las personas usuarias para su realización profesional y laboral.

RA 8. Gestionar el autoanálisis secuencial, así como la evaluación de las necesidades de los usuarios, identificando los aspectos condicionantes para el desempeño profesional, atendiendo a su naturaleza y tipología

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.

Contenidos.

1. Diferencias entre coaching y mentoring.
2. Aplicación del coaching como estrategia en la orientación: enfoque a objetivos, toma de consciencia, asunción de responsabilidades.
3. Aplicación del mentoring como estrategia en la orientación: evaluación de recursos propios y ajenos, aprendizaje vicario, extrapolación de comportamientos en entornos propios, fomento de la autonomía.

4. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de práctico, partiendo de consideración de carácter teórico que posibiliten la fundamentación de análisis desde una perspectiva disciplinar.

Las actividades se centran en el análisis de casos, la exposición de programas, proyectos y situaciones que permitan el análisis y la elaboración de propuestas por parte de los participantes, partiendo de la contrastación con el profesorado responsable.



MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45

5. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

6. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Rodríguez Díaz, J. et al., (2022) *MENTORING APLICADO: Ocho historias de éxito*.

Rodríguez Díaz, J. (2013) *Mentoring para emprendedores guía práctica*.

La documentación y referencias bibliográficas con el alumnado atendiendo a sus características específicas.



1. Identificación de la asignatura/módulo.

Nombre	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas		
Tipo:	Optativa	Nº total de créditos	6
Periodo	2º Semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Marcelino Fdez.- Raigoso Castaño	699681067 raigoso@uniovi.es		Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación
PROFESORADO	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Marcelino Fdez.- Raigoso Castaño	699681067 raigoso@uniovi.es		Despacho 312 Facultad de Formación del Profesorado y Educación
Elena Fernández	652825954		
David Rionda Rodríguez	davidrr@cop.es		
Cynthia Suárez	csuarez@accioncontraelhambre.com croeintacion@gmail.com		
Carmen Robledo Calvo	660722843		
Sheila Miguel	655928160		
Enrique Riesgo			
Beatriz Aijón Jiménez			
Alicia Fernández Sela			

2. Contextualización.

El desarrollo de la actividad de orientación profesional se desarrolla en contextos diferentes, así como en ámbitos y con colectivos que tienen características distintas. Las metodologías, programas, servicios e instituciones en las que se realizan procesos de orientación tienen rasgos de singularidad y de diferenciación claros, por lo que no puede establecer un modelo único ni generalizado que pueda ser asumido por los profesionales en el desempeño de sus responsabilidades.



El conocimiento de experiencias, la contrastación y el debate sobre los procesos establecidos en diferentes situaciones, constituye una base para el desarrollo de la capacidad de análisis y de definición de propuestas, partiendo de las adaptaciones requeridas para lograr objetivos acordes a nuevas iniciativas, la incorporación de innovaciones y de cambios necesario.

3. Requisitos.

El módulo se considera preferente para las personas que carecen de experiencia profesional vinculada a proceso de orientación profesional. Se tendrán en cuenta los criterios de baremación del programa de Máster en caso de tener que llevar a cabo actividades de selección por exceder el número de plazas máximas previstas (20).

4. Resultados de aprendizaje.

RA 7. Diseñar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes, disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

RA 17. Hacer uso eficaz de metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos que faciliten el análisis, el desarrollo y la evaluación de la orientación profesional destinada a personas, grupos y organizaciones.

RA 18. Analizar sistemas de planificación y gestión de servicios, programas y acciones de orientación profesional y empleo, así como el funcionamiento de servicios institucionalizados y programas existentes en diferentes contextos, con especial referencia de experiencias novedosas y de éxito.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.

Contenidos.

1. Estrategias para el análisis de programas de orientación: consideración de dimensiones e indicadores. Criterios de coordinación.
2. Situaciones y programas específicos de orientación con personas en riesgo de exclusión social.
3. Situaciones y programas específicos de orientación atendiendo a la diversidad funcional.
4. Situaciones y programas específicos de orientación para la igualdad y la equidad.
5. Situaciones y programas específicos de orientación con jóvenes con niveles educativos diversos.
6. Situaciones y programas específicos de orientación para el emprendimiento y el fomento de ideas de negocio.



7. Situaciones y programas específicos de orientación para demandantes de empleo en servicios institucionalizados.
8. Situaciones y programas específicos de orientación para el desarrollo profesional en el ámbito de empresas y organizaciones laborales.

5. Metodología y plan de trabajo.

La metodología de la asignatura combina actividades de práctico, partiendo de consideración de carácter teórico que posibiliten la fundamentación de análisis desde una perspectiva disciplinar.

Las actividades se centran en el análisis de casos, la exposición de programas, proyectos y situaciones que permitan el análisis y la elaboración de propuestas por parte de los participantes, partiendo de la contrastación con el profesorado responsable.

MODALIDADES		Horas
Presencial	Clases Teóricas	39
	Seminarios	
	Clases Prácticas	
	Prácticas Externas	
	Tutorías	
	Sesiones de evaluación	
No presencial	Trabajo en Grupo	
	Trabajo Individual	6
Total		45

6. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

El proceso de evaluación combinará la evaluación secuencial, relacionada con el desarrollo de la materia, con la evaluación final, de carácter global, integradora del conjunto de conocimientos y resultados de aprendizaje.

La evaluación secuencial, con un peso del 40% en la calificación, se desarrollará a través de cuestionarios en el aula virtual y/o un trabajo de curso. La evaluación final, con un peso del 60% en la calificación, consistirá en una prueba tipo test de elección múltiple, combinando preguntas teóricas con otras de carácter teórico práctico o procedimentales.

7. Recursos, bibliografía y documentación complementaria.

Fundación Bertelsmann (2018): *Guía de la Orientación Profesional* Coordinada. 2ª Edición. www.fundacionbertelsmann.org



Fundación Bertelsmann (sf): Xcelence. *Modelo de referencia en orientación.*
www.fundacionbertelsmann.org



1. Identificación de la asignatura

Nombre	Trabajo Fin de Máster		
Tipo:	Obligatoria	Nº total de créditos	12
Periodo	Segundo semestre	Idioma	Español
COORDINADOR/A	TELÉFONO/EMAIL		UBICACIÓN
Susana Romero Bayón	985102878 / romerosusana@uniovi.es		Despacho 219 Facultad Formación del Profesorado y Educación C/Aniceto Sela s/n 33005 Oviedo

2. Contextualización.

El Trabajo Fin de Master se registrará según la normativa específica de la Universidad de Oviedo para su elaboración y defensa-Reglamento sobre elaboración y defensa de los Trabajos Fin de Máster (B.O.P.A 6/8/2013). El Trabajo Fin de Máster (TFM) es una asignatura obligatoria, cuyas principales directrices se encuentran reguladas por el Reglamento sobre la elaboración y defensa de los trabajos fin de máster en la Universidad de Oviedo, publicado en el BOPA el 1 de Junio de 2010 y modificado según se recoge en el BOPA de 6 de Agosto de 2013.

Según establece el artículo 2 de dicho Reglamento, se trata de “la realización por parte del alumno de un proyecto, memoria o estudio, en el que aplique y desarrolle los conocimientos adquiridos en el Máster.”, debiendo “ser realizado individualmente por cada alumno bajo la dirección de un tutor/a. De manera excepcional, la Comisión de Seguimiento del título, considerando las especiales características del Trabajo Fin de Máster, podrá establecer que éste sea realizado por varios estudiantes. En este caso, el acuerdo de la Comisión de Seguimiento tiene que reflejar una delimitación de tareas de forma tal que permita una defensa y calificación individual de cada uno de los integrantes del grupo”.

La carga lectiva de la asignatura que se encuentra dentro del módulo TFM es de 12 créditos ECTS, que se han de traducir en 300 horas de dedicación del estudiante.

3. Requisitos

Para que los estudiantes puedan aprovechar este módulo es aconsejable que hayan adquirido las competencias de las materias obligatorias, así como las correspondientes a alguna asignatura optativa que guarde relación con el TFM realizado.



4. Resultados de Aprendizaje

RA 5. Justificar la realización de análisis y prospectivas de los mercados de trabajo a partir de las principales fuentes de información disponibles en el ámbito local, regional, nacional e internacional.

RA 7. Diseñar acciones en los programas e iniciativas para el desarrollo profesional considerando la diversidad de las personas destinatarias, condicionantes, disfuncionalidades, estereotipos y barreras al desempeño de una actividad laboral o formativa.

RA 15. Proponer y diseñar estudios de investigación sobre los procesos de orientación profesional, políticas de empleo y de inserción.

RA 14. Desarrollar estrategias que permitan la coordinación con los agentes sociales en la definición de programas, planes y servicios de orientación coordinados, así como de iniciativas que posibiliten el desarrollo de la empleabilidad.

RA 19. Seleccionar tipos de intervención orientadora de acuerdo a objetivos, contextos, destinatarios, haciendo uso de métodos e instrumentos adecuados para su aplicación individual, grupal e institucional.

5. Contenidos

1. Estructura del Trabajo Fin de Master.
2. Realización del Trabajo Fin de Master.
3. Elaboración, presentación oral y escrita, y defensa del Trabajo Fin de Master.

6. Metodología y plan de trabajo

En esta materia el alumno/a, bajo la dirección de un profesor/a del Máster, realizará un trabajo original de orientación profesional, entre los que hayan sido ofertados antes del comienzo del Máster.

El alumnado que curse esta materia deberá entregar una Memoria final que recoja los aspectos más relevantes del trabajo realizado, teniendo en cuenta las orientaciones que se señalan más adelante.

Con carácter orientativo, se sugiere el siguiente esquema:

- Problemas de la orientación: origen y justificación
- Marco teórico y antecedentes
- Diseño del plan de actuación
- Resultados y análisis de los mismos
- Conclusiones
- Consecuencias e implicaciones



MODALIDADES		Horas	%	Totales
Presencial	Tutorías TFM	14	4 %	45 (15%)
	Trabajo de campo	30	10%	
	Sesiones de evaluación	1	1%	
No presencial	Trabajo en Grupo	0		255 (85%)
	Trabajo Individual	255	85%	
	Total	300		

La asignación del tema y del tutor para la realización del Trabajo Fin de Máster será realizada por la Comisión de Seguimiento antes de la finalización del segundo semestre, asumiendo, en la medida de lo posible, las preferencias puestas de manifiesto por los estudiantes. La Comisión deberá velar por una asignación adecuada y proporcionada de tutores y temas.

El listado con las adjudicaciones de tutor y tema se publica en el campus virtual del Máster.

7. Evaluación del aprendizaje de los estudiantes

Sistema de evaluación

- El Tribunal de Evaluación estará formado por tres profesores sorteados entre los profesores con docencia en el Máster (ninguno de los cuales será el tutor/es del Alumno).
- En caso de ser suspendido, el Tribunal de Evaluación hará llegar un informe con las causas de la calificación y las recomendaciones oportunas al estudiante y al tutor para la mejora del trabajo y su posterior evaluación.

Valoración de los trabajos:

1. Prueba oral (exposición y defensa): 40% de la nota
2. Memoria: 60% de la nota



Guía para la valoración del TFM

Valoración de los apartados de la memoria	
<i>A) Memoria (60% de la nota)</i>	
• Planteamiento de problemas y marco teórico	20%
• Diseño metodológico	20%
• Resultados y análisis de datos	20%
• Conclusiones, consecuencias e implicaciones	10%
Valoración de la calidad de la redacción	10%
Informe del tutor (interés, dedicación, implicación)	20%
<i>B) Exposición y Defensa del trabajo (40% de la nota)</i>	
• Valoración de la calidad de los recursos, soportes... utilizados	25%
• Valoración de la calidad expositiva	25%
• Valoración de la comprensión de las preguntas y de la capacidad de respuesta	50%



11. Calendario y horarios.

BLOQUE	ABREVIATURAS	NOMBRE DE LAS ASIGNATURAS	ECTS	
Fundamental	Derecho	Derecho del empleo y la contratación laboral	6	1º semestre 30 créditos de los que el estudiante cursa 24
Fundamental	Perspectivas	Perspectivas y retos de la Orientación Profesional	6	
Optativa	Sociología	La Sociología económica de los mercados de trabajo	6	
Optativa	Metodología	Metodología para el diseño, la evaluación y la innovación de programas y proyectos en orientación profesional	6	
Optativa	Calidad	Modelos de Gestión de la Calidad, Innovación y Mejora Continua	6	
Fundamental	ProPsicológicos	Procesos psicológicos y desarrollo de habilidades para el desarrollo profesional	6	
Fundamental	Mercados	Mercados de trabajos y contextos de desempeño profesional	6	2º semestre 54 créditos de los que el estudiante cursa 24
Fundamental	Desarrollo	Reconocimiento del desarrollo profesional.	6	
Optativa	Innovación	Culturas de innovación y emprendimiento.	6	
Optativa	Mentoring	Estrategias de refuerzo a la orientación: mentoring y coaching.	6	
Optativa	Diversidad	Orientación para la gestión en la diversidad.	6	
Optativa	Tecnologías	Las tecnologías de la información y las redes sociales en los procesos de Orientación	6	
Optativa	Equipo	El equipo de orientación. Estrategias para el desarrollo de una actividad interdisciplinar.	6	
Optativa	Experiencias	Simulaciones y resolución de experiencias prácticas.	6	
Fundamental		Trabajo Fin de Máster		Anual 12 Créditos



Primer Semestre

Las sesiones formativas del máster se llevarán a cabo entre los días 6 de octubre del 2023 y el 21 de diciembre del 2023, en horario de 15 horas a 20 20 horas. Se desarrollarán los módulos identificados como de primer semestre.

Los módulos se desarrollarán de forma continua e intensiva, primero los obligatorios o fundamentales y después los optativos. Solamente los módulos optativos se desarrollarán simultáneamente por su condición de paralelos.

Noviembre 2023

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
30	31	1	2	3
6	7	8	9	10
Derecho	Derecho	Derecho	Derecho	
13	14	15	16	17
Derecho	Derecho	Derecho	Derecho	Derecho
20	21	22	23	24
Perspectivas	Perspectivas	Perspectivas	Perspectivas	
27	28	29	30	1
Perspectivas	Perspectivas	Perspectivas	Perspectivas	



Diciembre 2023

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNE S
27	28	29	30	1
4	5	6	7	8
Perspectivas	Metodología / Sociología / Calidad			
11	12	13	14	15
Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	
18	19	20	21	22
Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	Metodología / Sociología / Calidad	
25	26	27	28	29

Segundo Semestre

Las materias de primer semestre se imparten desde el 8 de febrero de 2024 a 16 de abril de 2024, en horario de 15:30 horas a 20:00 horas. Se desarrollarán los módulos identificados como de segundo semestre.

Los módulos se desarrollarán de forma continua e intensiva, primero los obligatorios o fundamentales y después los optativos. Solamente los módulos optativos se desarrollarán simultáneamente por su condición de paralelos.



Enero 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1	2	3	4	5
8	9	10	11	12
ProPsicológicos	ProPsicológicos	ProPsicológicos	ProPsicológicos	
15	16	17	18	19
ProPsicológicos	ProPsicológicos	ProPsicológicos	ProPsicológicos	
22	23	24	25	26
ProPsicológicos	ProPsicológicos			
29	30	31	1	2
Mercados	Mercados	Mercados		

Febrero 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
29	30	31	1	2
			Mercados	
5	6	7	8	9
Mercados	Mercados	Mercados	Mercados	
12	13	14	15	16
Mercados	Mercados			
19	20	21	22	23
Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	
26	27	28	29	1
Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	



Marzo 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
26	27	28	29	1
4	5	6	7	8
Innovación / Mentoring / Diversidad	Innovación / Mentoring / Diversidad	Desarrollo	Desarrollo	
11	12	13	14	15
Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	
18	19	20	21	22
Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	
25	26	27	28	29

Abril 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
1	2	3	4	5
Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	
8	9	10	11	12
Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias	
15	16	17	18	19
Tecnologías / Equipo / Experiencias	Tecnologías / Equipo / Experiencias			
22	23	24	25	26
29	30	1	2	3



12. Presupuesto (Documento independiente Anexo I. Presupuesto Título Propio).

Ver documento Presupuesto en fichero adjunto: “Presupuesto M_Orientacion”