

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA****Código:** 33585**Nombre:** Formación, orientación e intermediación en el mercado laboral**Ciclo:** Grado**Créditos ECTS:** 4,5**Curso académico:** 2026-27**TITULACIONES**

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultat de Ciències Socials	4	Primer cuatrimestre

**MATERIAS**

Titulación	Materia	Carácter
1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Formación, orientación e intermediación en el mercado laboral	OPTATIVA

**COORDINACIÓN**

CABALLER HERNANDEZ AMPARO

**RESUMEN**

La asignatura *Formación, Orientación i Intermediación en el Mercado Laboral* se imparte en el 4º Curso de la titulación de Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos; es de carácter optativo y está vinculada al itinerario de Intervención en el Mercado de Trabajo y Políticas Sociolaborales, y posee una duración de 4,5 créditos ECTS.

Con el desarrollo de esta asignatura se adquieren conocimientos que permiten intervenir en el mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad de los usuarios.

**CONOCIMIENTOS PREVIOS****RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN**

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

**OTROS TIPOS DE REQUISITOS**



Es recomendable que haya cursado la asignatura Psicología del Trabajo.

## COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

### 1309 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Actuar con autonomía en el aprendizaje, tomando decisiones fundamentadas en diferentes contextos, emitiendo juicios en base a la experimentación y el análisis y transfiriendo el conocimiento a nuevas situaciones.

Analizar, sintetizar y razonar críticamente.

Analizar la estructura, características, problemas y dinámica del mercado de trabajo a nivel autonómico y de los mercados locales de trabajo, con especial énfasis en las desigualdades existentes (género, clase, etc.) y los factores subyacentes a las misma

Analizar y evaluar las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.

Aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.

Asesorar y gestionar en materia de empleo y contratación laboral.

Capacidad para analizar las diferentes propuestas de los agentes socioeconómicos con incidencia en la dinámica regional y local, con especial énfasis en los agentes sociales, y para fomentar la participación en las políticas de desarrollo socioeconómico a

Capacidad para desarrollar funciones de orientación e intermediación laboral, así como para desarrollar habilidades sociales entre las personas en búsqueda de empleo.

Colaborar eficazmente en equipos de trabajo, asumiendo responsabilidades y funciones de liderazgo y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.

Comprender los fundamentos de organización de las empresas.

Conocer el marco normativo y las posibilidades de intervención de los gobiernos regionales y locales en materia de desarrollo socioeconómico sostenible desde una perspectiva integral (laboral, económica, ambiental, formación, igualdad, innovación, etc.).

Conocer las principales perspectivas psicológicas, así como los factores personales, organizacionales y situacionales que influyen sobre la actitud, la conducta laboral, la conducta organizacional, así como sus consecuencias en la persona, en el grupo y l

Conocer los agentes socioeconómicos con incidencia en la dinámica socioeconómica regional y local.

Conocer los fundamentos de las políticas de la dirección de recursos humanos, así como los instrumentos para su gestión

Conocer los posibles efectos psicosociales del desempleo, los planes de formación ocupacional y



funciones de intermediación, así como los factores que incrementan la probabilidad de conseguir un empleo como son las habilidades sociales.

Conocer los principales programas a nivel estatal y europeo con incidencia en la dinámica socioeconómica regional y local.

Conocer y aplicar las políticas de dirección de recursos humanos y los instrumentos para su gestión.

Conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.

Conocer y comprender, desde el propio ámbito de la titulación, las desigualdades por razón de sexo y género en la sociedad; integrar las diferentes necesidades y preferencias por razón de sexo y de género en el diseño de soluciones y resolución de problem

Conocer y comprender el marco económico de las relaciones laborales y la dinámica de los mercados de trabajo.

Conocer y comprender los procesos sociales que estructuran las relaciones de trabajo y de producción.

Contribuir en el diseño, desarrollo y ejecución de soluciones que den respuesta a demandas sociales, teniendo en cuenta como referente los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Demostrar razonamiento crítico y autocrítico en el ámbito de la titulación, considerando aspectos tales como la ética profesional, los valores morales y las implicaciones sociales de las diferentes actividades realizadas

Desarrollar acciones de organización y planificación.

Diseñar y desarrollar proyectos de investigación sociolaboral básicos.

Elaborar, implementar y evaluar planes de formación ocupacional e inserción laboral.

Gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.

Identificar el modelo de desarrollo socioeconómico de una región y de un territorio, sus lógicas internas, sus puntos de tensión, sus yacimientos de empleo y sus posibilidades de transformación.

Localizar, analizar, evaluar críticamente, solicitar y gestionar programas y ayudas públicas de empleo y desarrollo socioeconómico desde una perspectiva integral (laboral, económica, ambiental, formación, igualdad, innovación, etc.).

Proponer soluciones creativas e innovadoras a situaciones o problemas complejos, propios del ámbito de conocimiento, para dar respuesta a las diversas necesidades profesionales y sociales.

Resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.

Respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.

Saber comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita, adaptándose a las características de la situación y de la audiencia.



Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Desempleo y consecuencias

- Empleo versus desempleo.
- Consecuencias Psicosociales del empleo
- Consecuencias Psicosociales del desempleo
- Concepto de Empleabilidad y características que lo definen

### 2. Formación en y para el empleo

- Definición y características
- Organización y metodología de la formación en y para el empleo
- Formación en competencias transversales o habilidades sociales
- Formación en técnicas de búsqueda de empleo

### 3. Acciones de fomento de la ocupación

- La orientación profesional
- Formación en técnicas de búsqueda de empleo
- Intermediación Laboral

## VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

### ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría-Prácticas	45,00
<b>Total horas</b>	<b>45,00</b>

### ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	2,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	25,00
Estudio y trabajo autónomo	15,00
Preparación de clases	16,00
Preparación de actividades de evaluación	9,50
Resolución de casos prácticos	0,00
<b>Total horas</b>	<b>67,50</b>

## METODOLOGÍA DOCENTE



**Clases teóricas.** Se realizarán utilizando el método de la lección magistral participativa para presentar los contenidos de la asignatura. Para ello, cada sesión se iniciará con un esquema de los contenidos que se van a desarrollar y se finalizará resaltando los aspectos más relevantes contemplados. Se potenciará la intervención participativa de los estudiantes.

**Clases prácticas.** Las actividades prácticas tienen como objetivo aplicar los conceptos que se presentan en las clases teóricas a situaciones, así como desarrollar la capacidad para trabajar en grupo.

**Sesiones de tutorías programadas individualizadas y/o grupales** para el seguimiento adecuado de las actividades formativas.

Los trabajos individuales y de grupo, se presentarán en la fecha prevista en forma de informes que seguirán los modelos que a tal efecto estarán disponibles en el Aula virtual.

Será necesaria la utilización del aula virtual. La dirección de acceso a esta plataforma es la siguiente: <http://aulavirtual.es>

## EVALUACIÓN

La evaluación del aprendizaje de esta asignatura teórico y práctica se podrá realizar a partir de las siguientes pruebas:

- Actividades complementarias de análisis y reflexión: 15%
- Examen del módulo teórico: 45%
- Asistencia y memoria de prácticas (evaluación continua): 40%

El examen del módulo teórico necesita una nota mínima de 2 sobre 4.5 para sumarse al resto de las notas.

La entrega de los trabajos prácticos debe ser realizada en la fecha determinada por el profesorado. El incumplimiento de esta norma conlleva una reducción del 30% en la nota.

Aquellos alumnos que no puedan asistir a las clases tienen un mes desde el inicio de la asignatura para comunicarlo al profesorado y que éste le dé una alternativa a los trabajos realizados en clase.

En la 2ª convocatoria no se podrán recuperar las actividades que impliquen competencias de desarrollo en equipo si no han sido realizadas en la 1ª convocatoria.

## BIBLIOGRAFÍA



- Caballo (ed.) Manual de evaluación y entrenamiento en habilidades sociales. Madrid: Siglo XXI.
- Rodríguez Moreno M. L. (2003): Como orientar hacia la construcción del proyecto profesional. Desclée.
- Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró: (2001) Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. Anales de psicología. 2001, vol. 17, nº 2 (diciembre), 201-217.
- Peiró, J.M. y Prieto, F: (1996): Tratado de psicología del Trabajo. Síntesis Psicología. Madrid.
- Martínez, A. y Zurriaga, R. (1998). Gestión de competencias. Información. Psicológica, 68, 30-35.
- Pérez de Villar Ruiz, M.J. y Torres medina, C. (1999): Dinámica de grupos en formación de formadores: casos Prácticos. Textos Universitarios. Herder.
- Van-der Hofstadt Román, C.J. (2005) El libro e las habilidades de comunicación. Díaz de Santos.
- Le Boterf, G. (1991) Ingeniería y Evaluación de los planes de formación. AEDIPE. Deusto.
- Ovejero Bernal, A (2006): Psicología del trabajo en un mundo globalizado: como hacer frente al mobbing y al estrés laboral. Biblioteca nueva.
- Ripoll, P., Rodríguez, I. y Peiró, J.M. (1996), Desempleo, en J.M Peiró y F. Prieto (eds.) Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 2: Aspectos psicosociales del trabajo (pp. 225-247). Madrid: Síntesis.