

24-25

# GUÍA DE ESTUDIO PÚBLICA



## DESARROLLO DE CARRERA Y GÉNERO

CÓDIGO 2220253-

UNED

24-25

DESARROLLO DE CARRERA Y GÉNERO  
CÓDIGO 2220253-

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN  
REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA  
EQUIPO DOCENTE  
HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE  
COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE  
RESULTADOS DE APRENDIZAJE  
CONTENIDOS  
METODOLOGÍA  
SISTEMA DE EVALUACIÓN  
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA  
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA  
RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA  
IGUALDAD DE GÉNERO

Nombre de la asignatura	DESARROLLO DE CARRERA Y GÉNERO
Código	2220253-
Curso académico	2024/2025
Título en que se imparte	MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA (PLAN 2016)
Tipo	CONTENIDOS
Nº ETCS	5
Horas	125
Periodo	ANUAL
Idiomas en que se imparte	CASTELLANO

## PRESENTACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha ido acompañada de una disminución de su dedicación a los roles que históricamente han asumido en exclusividad (el cuidado de familiares, de personas dependientes, etc.) lo que ha influido en su desarrollo profesional. Según el informe del Instituto de la Mujer (2023), la brecha retributiva entre hombres y mujeres en 2020 fue del 18.7%, lo que supone que deben trabajar gratis dos meses al año. No obstante, esta brecha es mayor en algunas ocupaciones feminizadas y precarizadas e influyen variables como la edad o el país de origen de las mujeres.

En esta situación el objetivo de esta asignatura, como su nombre indica, es analizar los factores personales, familiares y organizacionales que pueden influir en el desarrollo profesional de las mujeres y que pueden explicar sus principales problemas (mayores tasas de desempleo, precariedad, acceso limitado a puestos de responsabilidad, etc.).

La asignatura se estructura en torno a cuatro bloques temáticos. En el primero, se analizan las cifras que muestran la desigualdad entre hombres y mujeres. En el segundo, se presentan las teorías que explican el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres y las variables que las integran. El tercero se centra en dos variables: el conflicto familia-trabajo y el apoyo social y familiar. El último bloque se dedica a revisar los programas de Gestión de Recursos Humanos, el reclutamiento, la selección y la evaluación del personal, que desde las organizaciones refuerzan las desigualdades.

Respecto a su contextualización, esta asignatura forma parte de especialidad de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, aunque está vinculada a otras especialidades, como la Psicología Social o la Psicología de la Personalidad.

## REQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Para cursar esta asignatura los/as estudiantes deben poder leer textos científicos en inglés y tener conocimientos informáticos a nivel de usuario, tanto de programas de procesamiento de datos (Word, Excell, Power Point, etc.), como de análisis de datos (SPSS).

## EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellidos	AMPARO OSCA SEGOVIA (Coordinador de asignatura)
Correo Electrónico	aosca@psi.uned.es
Teléfono	91398-6299
Facultad	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento	PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

## HORARIO DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE

Lunes: de 15:00 a 19:00 horas.

Flexible: Lunes y miércoles de 10:00 a 14:00 horas.

Teléfono: 91 398 62 99.

Despacho: 1.45.

Email: aosca@psi.uned.es

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE

### COMPETENCIAS GENERALES

CGT1 - Desarrollar el razonamiento crítico y la capacidad para realizar análisis y síntesis de la información disponible.

CGT2 - Tomar conciencia de la importancia de la adquisición del conocimiento científico a la luz de la teoría de la ciencia actual, así como de la diversidad metodológica.

CGT3 - Saber identificar las necesidades y demandas de los contextos en los que se exige la aplicación de herramientas metodológicas y aprender a proponer las soluciones apropiadas.

CGT4 - Preparar los datos para el análisis (desenvolverse en la relación entre bases de datos y análisis estadístico).

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - Conocer los principales modelos teóricos que subyacen en los diversos ámbitos específicos de investigación.

CE2 - Conocer los principales métodos y técnicas de investigación específicas y sus aportaciones en contextos científicos particulares.

CE3 - Llegar a ser capaz de trasladar los conocimientos adquiridos en la investigación a contextos profesionales.

CE4 - Desarrollar habilidades para evaluar la investigación proyectada por otros profesionales.

CE5 - Llegar a ser capaz de diseñar investigaciones propias en el ámbito del itinerario correspondiente.

CE6 - Saber realizar una investigación válida y fiable en el ámbito de la línea de investigación.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El objetivo fundamental de esta línea de investigación es dotar a los alumnos de las competencias de la investigación psicosocial en este tema. Esto supone:

- Saber buscar y utilizar fuentes y materiales documentales relevantes.
- Saber formular objetivos e hipótesis adecuados y relevantes, desde el punto de vista de la investigación.
- Saber diseñar un proyecto de investigación, identificando la metodología más adecuada y aplicándola correctamente.
- Saber extraer conclusiones relevantes desde el punto de vista de la investigación y de la praxis.

## CONTENIDOS

### TEMA 1. Introducción.

Se analizan las cifras y estadísticas que ponen de manifiesto la situación profesional de desventaja que sufren las mujeres.

### TEMA 2. Teorías sobre el desarrollo de la carrera de las mujeres.

En este tema se analizan los conceptos y teorías más relevantes que se han formulado para explicar la situación profesional de desventaja que viven las mujeres.

El tema se divide en tres partes:

La carrera profesional: un concepto definido por la elección y la evolución.

El éxito en la carrera: indicadores objetivos y subjetivos.

Teorías del desarrollo de la carrera.

### TEMA 3. Variables explicativas del desarrollo de la carrera de las mujeres.

Se analizan las variables explicativas del desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, haciendo especial hincapié en dos:

El conflicto familia-trabajo.

El apoyo social de la familia y del trabajo.

### TEMA 4. Programas de intervención para mejorar el desarrollo de la carrera de las mujeres.

Se analizan, desde una perspectiva tanto teórica como aplicada, los programas de intervención (reclutamiento, selección y evaluación) para mejorar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.

## METODOLOGÍA

La metodología de trabajo se ha articulado en torno a cuatro tipos de tareas o actividades:

- Lectura y estudio de textos y artículos básicos y complementarios.
- Participación activa en los seminarios presenciales y en línea.
- Realización de las prácticas específicas de cada tema centradas en cuestiones teóricas y metodológicas.
- Elaboración de trabajos. Un primer trabajo teórico y un segundo aplicado en el que se simularán todas las fases de un proyecto de investigación: introducción teórica, objetivos e hipótesis, análisis de datos, comentario de resultados y conclusiones.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

### TIPO DE PRIMERA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen No hay prueba presencial

### TIPO DE SEGUNDA PRUEBA PRESENCIAL

Tipo de examen<sup>2</sup> No hay prueba presencial

### CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA PRESENCIAL Y/O LOS TRABAJOS

Requiere Presencialidad No

#### Descripción

La asignatura tiene dos partes evaluables y obligatorias.

**Primera parte: Lectura y resumen de los artículos que abordan cada tema del programa.**

**Segunda parte: Ejercicio obligatorio en el que se simulan todas las fases de una investigación sobre el tema.**

#### Criterios de evaluación

Primera parte:

**Lectura y resumen de los artículos que abordan cada tema del programa.**

**Criterios de evaluación:**

**Conocimiento de los contenidos teóricos de la asignatura.**

Segunda parte:

**Criterios de evaluación:**

**Conocimiento de las competencias necesarias para llevar a cabo una investigación sobre el tema: propuesta de objetivos e hipótesis, realización de análisis estadísticos, comentario de los resultados y conclusiones.**

Ponderación de la prueba presencial y/o los trabajos en la nota final

Primera parte: 40% Segunda parte: 60%.  
Criterios de evaluación: Conocimiento de los contenidos teóricos de la asignatura. Conocimiento de análisis estadísticos básicos.

Fecha aproximada de entrega

10/06/2025

Comentarios y observaciones

#### **PRUEBAS DE EVALUACIÓN CONTINUA (PEC)**

¿Hay PEC? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación de la PEC en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

#### **OTRAS ACTIVIDADES EVALUABLES**

¿Hay otra/s actividad/es evaluable/s? No

Descripción

Criterios de evaluación

Ponderación en la nota final

Fecha aproximada de entrega

Comentarios y observaciones

#### **¿CÓMO SE OBTIENE LA NOTA FINAL?**

La nota final será la suma ponderada de los dos trabajos obligatorios.

**Primera parte: Resumen de los artículos obligatorios de cada tema. 40%.**

**Segunda parte: Ejercicio obligatorio de investigación. 60%.**

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

La bibliografía básica para cursar la asignatura se facilita a los estudiantes en la aplicación aLF.

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

La bibliografía complementaria de cada tema se facilita a los estudiantes en la aplicación aLF.

## **RECURSOS DE APOYO Y WEBGRAFÍA**

Teniendo en cuenta que se trata de una asignatura semipresencial los/as estudiantes tienen a su disposición amplia información en la página web de la profesora de la asignatura (artículos y libros sobre el tema, programas de radio y televisión, etc.).

[http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,22178620&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,22178620&_dad=portal&_schema=PORTAL)

Algunos ejemplos son los siguientes:

*Programas de radio UNED:*

Osca, A.: "La trayectoria laboral y profesional de las mujeres"

Oscá, A.: “Familia y trabajo: ¿todavía existen diferencias entre hombres y mujeres?”

Oscá, A.: “Éxito profesional y género ¿Cómo podemos mejorar la situación laboral de las mujeres?”

## IGUALDAD DE GÉNERO

En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en esta Guía hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación, o miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino, según el sexo del titular que los desempeñe.