

Titulació	Tipus	Curs	Semestre
2500258 Relacions Laborals	OT	4	0

Professor de contacte

Nom: Oscar Molina Romo

Correu electrònic: Oscar.Molina@uab.cat

Utilització d'idiomes a l'assignatura

Llengua vehicular majoritària: català (cat)

Grup íntegre en anglès: No

Grup íntegre en català: Sí

Grup íntegre en espanyol: No

Prerequisits

Es recomana haver cursat prèviament amb èxit l'assignatura Sociologia de l'Empresa de segon curs del grau.

Objectius

Es tracta d'una assignatura optativa de quart curs, segon semestre. Forma part de les assignatures que configuren la Menció Organització del Treball i s'inclou en l'àmbit de la Sociologia. Els seus objectius són que en finalitzar l'assignatura l'alumnat pugui:

- Conèixer els arguments que sostenen la importància de la formació per a accedir a l'ocupació i per a progressar a l'àmbit professional.
- Proporcionar una visió dels diferents enfocaments sobre les competències i les qualificacions, així com les seves similituds i punts de distanciament.
- Conèixer les diverses vies existents per a l'obtenció de competències i qualificacions i analitzar la seva interacció.
- Entendre la relació entre formació i ocupació i la seva concreció en l'estructura ocupacional.
- Analitzar els problemes de adequació entre la formació obtinguda i els requeriments de qualificacions i competències en els llocs de treball.

Aquests objectius es complementen amb els de l'adquisició d'habilitats bàsiques pel que fa a la cerca i anàlisi de dades, així com les d'aquelles que potencien el treball en equip i l'autoorganització en el propi treball.

Competències

- Aplicar tècniques quantitatives i qualitatives de recerca social en l'àmbit laboral.
- Assessorar organitzacions sindicals i empresarials i els seus afiliats.
- Contrastar la igualtat entre homes i dones en els llocs de treball i solucionar les qüestions sorgides amb la Llei d'igualtat.
- Demostrar que es comprèn el caràcter dinàmic i canviant de les relacions laborals en l'àmbit nacional i internacional.
- Elaborar, desenvolupar i avaluar plans de formació ocupacional i continuada en l'àmbit reglat i no reglat.

- Identificar les bases de les principals àrees de relació jurídica i d'organització en el camp del treball humà.
- Treballar de manera autònoma.
- Treballar en equip

Resultats d'aprenentatge

1. Conèixer els conceptes bàsics de l'organització social del treball en l'empresa.
2. Conèixer els conceptes bàsics relacionats amb els agents socials de les relacions laborals.
3. Conèixer els plans de la igualtat, la conciliació i la sostenibilitat en l'empresa.
4. Conèixer les tècniques qualitatives i quantitatives de recerca social aplicades a l'àmbit laboral.
5. Definir i identificar les qualificacions, les competències i la segregació ocupacional.
6. Donar exemples de la posició dels agents socials en les relacions laborals.
7. Elaborar, desenvolupar i avaluar plans de formació ocupacional i continuada en l'àmbit reglat i no reglat.
8. Identificar l'aplicació de la responsabilitat social de l'empresa (RSE) en el marc de les institucions internacionals.
9. Interpretar el debat dels agents socials i les seves iniciatives: socials, governamentals i empresarials.
10. Interpretar els objectius europeus de la responsabilitat social de l'empresa (RSE) i els codis ètics.
11. Treballar de manera autònoma.
12. Treballar en equip.

Continguts

El programa s'estructura entorn de quatre grans temes:

I- ELEMENTS CONCEPTUALS I ENFOCAMENTS TEÒRICS

- I.1. La perspectiva sociològica sobre les qualificacions en el treball
- I.2. La importància de les qualificacions en el treball. Aproximació als conceptes de qualificació i de competències.

II-SOCIETAT DEL CONEIXEMENT, INNOVACIÓ TECNOLÒGICA I CANVIS EN LES QUALIFICACIONS

- II.1. La denominada "societat del coneixement" i les seves febleses. Les necessitats de formació i de qualificació en la "societat del coneixement". L'Estratègia Europea d'Ocupació i l'impuls a l'augment de les qualificacions
- II.2. La innovació tecnològica i el seu impacte sobre les qualificacions: ¿augment, reducció o polarització de les qualificacions?
- II.3. La concreció de les competències i de les qualificacions al'empresa. L'organització del treball, els requeriments empresarials i la seva incidència sobre les qualificacions

III-FORMES D'ADQUISICIÓ DE QUALIFICACIONS I COMPETÈNCIES

- III.1. Els mecanismes formals. Instruments educatius y formatius y les relacions entre formació i ocupació. Integració dels mecanismes de formació per a l'ocupació: formació modular i acreditació de les competències.
- III.2. Importància del "Catálogo Nacional de Cualificaciones". La formació ocupacional i la formació continua i la seva connexió amb el "Catálogo". Combinació d'elements formatius i pràctiques professionals: els tallers ocupacionals, les Escoles-Taller i d'altres iniciatives de formació per a l'ocupació.

III.3. Els mecanismes informals d'obtenció de competències i qualificacions. La experiència professional, el procés de socialització i l'experiència vital.

IV-L'ADEQUACIÓ DE LA FORMACIÓ AMB LES QUALIFICACIONS

IV.1. Els problemes d'adequació: actituds i aptituds.

IV.2. Accions d'adequació en l'àmbit local. Mecanismes de formació i la seva adaptació a les necessitats d'ocupació territorials

IV.3. ¿Cap a un model integrat de formació?. Reptes i deficiències del model espanyol i català

Metodologia

Els objectius del curs s'assoliran mitjançant una metodologia activa i participativa, combinant les classes magistrals amb mètodes que impliquen la participació activa de l'alumnat.

D'aquesta manera, el desenvolupament del curs es basa en els següents grups d'activitats:

a) Classes magistrals.

El professorat realitza exposicions i explicacions dels principals conceptes i idees per a cada unitat del temari de l'assignatura. Això permet a l'alumnat assolir les bases dels àmbits temàtics impartits, completant-les amb l'estudi personal dels temes tractats.

b) Seminaris i Presentacions a classe.

Els seminaris consisteixen en l'exposició, discussió i debat de lectures seleccionades i significatives pel contingut de l'assignatura. A l'inici del curs el professorat proveirà les esmentades lectures i el calendari de presentacions i debats de les mateixes.

Es dividirà la classe en grups i cadascun d'ells farà la presentació de la lectura pertinent en una data concreta. El grup responsable de la presentació podrà ferservir mitjans audiovisuals (power point preferentment) i elaborarà un breu informe pel professor de la lectura realitzada. La resta de l'alumnat haurà llegit la lectura presentada i participará dels debats sobre la mateixa.

c) Treball en grup

Es faran grups de tres o quatre persones. Cada grup haurà de fer un treball que combini els materials de lectura amb dades vinculades a les temàtiques de l'assignatura. El treball consistirà en la el·laboració i anàlisi d'un pla de formació a una empresa.

d) Treball autònom.

Cada alumne/a haurà de preparar-se per una prova escrita individual que es desenvoluparà al finalitzar el curs acadèmic.

Activitats formatives

Títol	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Tipus: Dirigides			
Classes magistrals	40	1,6	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Tipus: Supervisades			
Presentacions a classe i cerca i tractament lectures	10	0,4	1, 5, 6, 7, 10, 11, 12

Seminaris	7,5	0,3	1, 4, 5, 8, 9, 11
Tipus: Autònomes			
Treball autònom de l'alumne/a	45	1,8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 11
Treball en grup	40	1,6	5, 6, 9, 12

Avaluació

L'avaluació es realitza al llarg del curs, en part individualment i en part en grup. Consta dels següents elements:

1) Avaluació individual. Prova escrita.

Es porta a terme mitjançant una prova escrita individual desenvolupada al finalitzar el calendari acadèmic del segon semestre. La prova avalua els coneixements teòrics i conceptuals assolits per part de l'alumnat, així com la seva capacitat d'anàlisi i de raonament crític.

Aquesta prova comporta el 50% de la nota final. Però caldrà obtenir un 3,5 sobre 10 en la prova per tal de poder aprovar l'assignatura.

2) Treball en grup.

Cada grup, de tres o quatre persones i escollit pel propi alumnat, elaborarà un treball el qual es basarà en la el·laboració i anàlisi d'un pla de formació a una empresa.

La cerca d'informació i el seu tractament constitueix una part important del treball en grup. La connexió amb els aspectes teòrics tractats a l'assignatura és, també, un aspecte significatiu d'aquest treball.

El treball en grup té una incidència del 35% sobre la nota final.

3) Presentacions a classe i Seminaris.

Els seminaris consisteixen en l'exposició i debat de lectures seleccionades en funció del contingut de l'assignatura.

Es dividirà la classe en grups i cadascun d'ells es farà càrrec de la presentació de una lectura pertinent per a l'assignatura en una data concreta. A l'inici del curs el professorat proveirà les lectures seleccionades i el calendari de presentacions de les mateixes.

El grup responsable de la presentació podrà fer servir mitjans audiovisuals (power point preferentment) i elaborarà un breu informe pel professor de la lectura realitzada. L'alumnat que no presenta una determinada lectura, l'haurà llegit i participarà dels debats sobre la mateixa.

La presentació a classe (10%) i la presència i participació en els debats sobre la resta de lectures no presentades pel grup en qüestió (5%) té una incidència total del 15% sobre la nota final.

Activitats d'avaluació

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Presentacions a classe i Seminaris	15%	3	0,12	1, 3, 5, 6, 7, 12
Prova final individual	50%	2	0,08	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Treball en grup	35%	2,5	0,1	1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 12

Bibliografia

DOSSIER DE LECTURES OBLIGATÒRIES

- 1-Comisión Europea (2008), Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral, Comunicación de la Comisión, 16 diciembre. (16 pàgs.)
- 2-CEDEFOP (2010), Futura oferta de cualificaciones en Europa: previsiones a medio plazo hasta 2020 Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities (resumen -7 pàgs.- en español del texto inglés),
- 3-CEDEFOP (2010), "El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias", a CEDEFOP nota informativa febrer 2010, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities (4 pàgs.)
- 4-European Commission (2011), Employment Policy (Social Europe guide vol. 1), Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities (70 pàgs.).
- 5-Lope, A. (2006), "Innovación tecnológica, gestión de los recursos humanos y cualificación en la empresa: del discurso optimizador a las prácticas controladoras", a Revista de Estudios Económicos y Gerenciales nº 2 año 4 (15 pàgs.)
- 6-Sanchís, E. (1989), "Cambio técnico y cualificaciones. Últimas contribuciones a un debate siempre abierto", a Sistema nº 90 (pàgs. 43-63)
- 7-Sala, G. i Planas, J. (2009), "Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral", a Sociología del Trabajo nº 66. (17 pàgs.)
- 8-Navío, A. (2001), "Competencia y cualificación", a Las competencias del formador de formación continua, tesis doctoral, departamento de Pedagogía Aplicada, UAB (pàgs. 59-72).
- 9-Cejas, M. (2005), "La formación por competencia", a La formación en la empresa. ¿Un factor clave para el desarrollo de las competencias del trabajador?, trabajo de investigación de doctorado, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, UAB (pàgs. 96-120 i 135-147).
- 10-Lope, A. et. al. (QUIT) (2000), "La relación entre formación y empleo", a Lope, A. et.al., ¿Sirve la formación para el empleo?, Madrid, Consejo Económico y Social (pàgs. 15-42).
- 11-Torres, G. y Puig-Samper, F. (2012), "Sobre las políticas de formación para el empleo", a Gaceta Sindical nº 19 (pàgs. 185-210)
- 12-Lope, A. (2010), "Els sistemes d'orientació i inserció laboral i la importància de la formació", a AAVV, Manual per a la gestió de polítiques de promoció econòmica i desenvolupament local, Barcelona, COLPIS (pàgs. 66-78)

Lectura recomanada:

- González Rodríguez, F. (2011), El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, Madrid, Vértice.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Bertrams, O. (1997), Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales, París. Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IIEP), UNESCO.

-Bessant, J. (1992), "Microelectrónica cambio en el trabajo. Experiencias en la aplicación de la microelectrónica", a AAVV, Tecnologías avanzadas, microelectrónica y cambios en el trabajo, el comercio, las oficinas y los servicios de salud, Madrid, Ministerio de Trabajo.

-Butera, F. (1988), "El diseño conjunto de la tecnología, la organización y el desarrollo de las personas", a Sociología del Trabajo nº 5.

-Castillo, J.J. (comp.) (1991), La automatización y el futuro del trabajo: tecnologías, organización y condiciones de trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo.

-Castillo, C. I Terren, E. (1994), "De la cualificación a la competencia. Elementos para una reconstrucción epistemológica", a Cuadernos de Relaciones Laborales nº 4.

-Cejas, M. (2004), La formación en la empresa. ¿Un factor clave para el desarrollo de las competencias del trabajador?, trabajo de investigación de doctorado, Facultat de Ciències Polítiques i de Sociologia, UAB..

-CEDEFOP (2009), Skills for Europe's future: anticipating occupational skill needs, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

-CEDEFOP (2009), De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois: anticiper les compétences requises et adapter l'offre de compétences aux besoins du marché du travail (resumen en francés del texto inglés), Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

-CEDEFOP (2010), Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

-CEDEFOP (2010), Futura oferta de cualificaciones en Europa: previsiones a medio plazo hasta 2020 (resumen en español del texto inglés), Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities

-Comisión de las Comunidades Europeas (2008), Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos. Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral, COM, Comunicación de la Comisión, Bruselas.

-Fernández Steinko, A. (2001), "El sabor agri dulce de los grupos de trabajo" a Cuadernos de Relaciones Laborales nº 18

-Fernández Rodríguez, C. (2007), Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies, Madrid, Siglo XXI

-Köhler, H-D. i Martín Artiles, A. (2011, 3ª ed.), Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales, Madrid, Delta.

-Giret, J.F.; López, A. y Rose, J. (2005), Quelles formations pour quels emplois?, París, La Decouverte.

-Green, A. (2011), "Modelos de formación a lo largo de toda la vida y la "sociedad del conocimiento" en Europa, a Papers, Revista de Sociologia nº 96

-Homs, O. (2008), La formació professional a Espanya. Cap a la societat del coneixement, Barcelona, Obra Social Fundació La Caixa

-Lassnigg, L. (2006), "Aprendizaje permanente, de la escuela al trabajo y las transiciones del mercado de trabajo", a Toharia, L. (ed.), Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

-Leney, T. et. Al. (2004), Achieving the Lisbon Goal. The Contribution of VET. Report to the European Commission, London, Qualification and Curriculum Authority

- Lope, A. (2006), "Innovación tecnológica, gestión de los recursos humanos y cualificación en la empresa: del discurso optimizador a las prácticas controladoras, a Revista de Estudios Económicos y Gerenciales nº 2 año 4
- Lope, A. y otros (Grup d'Estudis Sicològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball-QUIT-) (2000), ¿Sirve la formación para el empleo?, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Lope, A. (1996), Innovación tecnológica y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa, Madrid, Consejo Económico y Social..
- Lope, A. i Martín, A. (1993), "Cambio técnico y recualificación. Formación y adquisición de las cualificacions en la empresa, a Sociologia del Trabajo nº 19.
- Martín, A. y Lope, A. (1999), ¿Sirve la formación para tener empleo?, a Papers, Revista de Sociologia nº 58.
- Martín, A. y Lope, A. (1994), Dinàmica de las cualificaciones y políticas de recursos humanos", a Economía y Sociología del Trabajo nº 21-22.
- Planas, J. (2011), La relación entre educación y empleo en Europa, a Papers, Revista de Sociologia nº 96.
- .-Rolle, P. (2005), "Asir y utilizar la actividad humana. Calidad del trabajo, cualifiación y competencia", en AAVV, Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del anàlisis sobre el trabajo, Madrid, Traficantes de Sueños
- Salais, R. i Villeneuve, R. (2003), Europe and politics of capabilities (mimeo).
- Sala, G. (2004), Reconocimiento de competencias laborales: el caso del sector bancario en el Estado español, tesis doctoral, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Sala, G. i Planas, J. (2009), "Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral", a Sociología del Trabajo nº 66.
- Sanchís, E. (1989), "Cambio técnico y cualificaciones. Ultimas contribuciones a un debate siempre abierto", a Sistema nº 90.
- Sennet, R. (2000), La corrosión del caràcter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Barcelona, Anagrama.
- Verd, J.M. i Massó, M. (2007), "Las competencias y el trabajo invisible en el trabajo administrativo de consultas externas hospitalarias", a Papers, Revista de Sociologia nº 83.
- Zukersteinova, A. i Strietska-Ilina, O. (eds.) (2007), Towards European Skilss Needs Forecaating, Cedefop Panorama Series nº 137, Luxembourg