

Titulación	Tipo	Curso	Semestre
2500258 Relaciones Laborales	OT	4	0

Contacto

Nombre: Oscar Molina Romo

Correo electrónico: Oscar.Molina@uab.cat

Uso de idiomas

Lengua vehicular mayoritaria: catalán (cat)

Algún grupo íntegramente en inglés: No

Algún grupo íntegramente en catalán: Sí

Algún grupo íntegramente en español: No

Prerequisitos

Se recomienda haber cursado previamente con éxito la asignatura Sociología de la Empresa de segundo curso del grado.

Objetivos y contextualización

Se trata de una asignatura optativa de cuarto curso, segundo semestre. Forma parte de las asignaturas que configuran la Mención Organización del Trabajo y se incluye en el ámbito de la Sociología. Sus objetivos son que al finalizar la asignatura el alumnado pueda:

- Conocer los argumentos que sostienen la importancia de la formación para acceder a la ocupación y para progresar al ámbito profesional.
- Proporcionar una visión de los diferentes enfoques sobre las competencias y las calificaciones, así como sus similitudes y puntos de distanciamiento.
- Conocer las diversas vías existentes para la obtención de competencias y calificaciones y analizar su interacción.
- Entender la relación entre formación y ocupación y su concreción en la estructura ocupacional.
- Analizar los problemas de adecuación entre la formación obtenida y los requerimientos de calificaciones y competencias en los puestos de trabajo.
- Estos objetivos se complementan con los de la adquisición de habilidades básicas en cuanto a la búsqueda y análisis de datos, así como las que potencian el trabajo en equipo y la autoorganización en el propio trabajo.

Competencias

- Aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- Contrastar la igualdad entre hombres y mujeres en los puestos de trabajo y solucionar las cuestiones surgidas con la Ley de Igualdad.
- Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
- Identificar los fundamentos de las principales áreas de organización en el campo del trabajo humano.
- Trabajar de manera autónoma.

- Trabajar en equipo.

Resultados de aprendizaje

1. Conocer las técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social aplicadas al ámbito laboral.
2. Conocer los conceptos básicos de la organización social del trabajo en la empresa.
3. Conocer los conceptos básicos relacionados con los agentes sociales de las relaciones laborales.
4. Conocer los planes de la igualdad, la conciliación y la sostenibilidad en la empresa.
5. Dar ejemplos de la posición de los agentes sociales en las relaciones laborales.
6. Definir e identificar las cualificaciones, las competencias y la segregación ocupacional.
7. Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
8. Identificar la aplicación de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en el marco de las instituciones internacionales.
9. Interpretar el debate de los agentes sociales y sus iniciativas: sociales, gubernamentales y empresariales.
10. Interpretar los objetivos europeos de la Responsabilidad Social de la Empresa y los códigos éticos.
11. Trabajar de manera autónoma.
12. Trabajar en equipo.

Contenido

El programa se estructura en torno a cuatro grandes temas:

I- ELEMENTOS CONCEPTUALES Y ENFOQUES TEÓRICOS

I.1. La perspectiva sociológica sobre las calificaciones en el trabajo

I.2. La importancia de las calificaciones en el trabajo. Aproximación a los conceptos de calificación y de competencias.

II-SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y CAMBIOS EN LAS CALIFICACIONES

II.1. La denominada "sociedad del conocimiento" y sus debilidades. Las necesidades de formación y de calificación en la "sociedad del conocimiento". La Estrategia Europea de Ocupación y el impulso al aumento de las calificaciones

II.2. La innovación tecnológica y su impacto sobre las calificaciones: ¿aumento, reducción o polarización de las calificaciones?

II.3. La concreción de las competencias y de las calificaciones a la emprendida. La organización del trabajo, los requerimientos empresariales y su incidencia sobre las calificaciones

III-FORMAS DE ADQUISICIÓN DE CALIFICACIONES Y COMPETENCIAS

III.1. Los mecanismos formales. Instrumentos educativos y formativos y las relaciones entre formación y ocupación. Integración de los mecanismos de formación para la ocupación: formación modular y acreditación de las competencias.

III.2. Importancia del "Catálogo Nacional de Cualificaciones". La formación ocupacional y la formación continua y su conexión con el "Catálogo". Combinación de elementos formativos y prácticas profesionales: los talleres ocupacionales, las Escuelas-Taller y otras iniciativas de formación para la ocupación.

III.3. Los mecanismos informales de obtención de competencias y calificaciones. La experiencia profesional, el proceso de socialización y la experiencia vital.

IV-La ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN CON LAS CALIFICACIONES

IV.1. Los problemas de adecuación: actitudes y aptitudes.

IV.2. Acciones de adecuación en el ámbito local. Mecanismos de formación y su adaptación a las necesidades de ocupación territoriales

IV.3. ¿Hacia un modelo integrado de formación?. Retos y deficiencias del modelo español y catalán

Metodología

Los objetivos del curso se lograrán mediante una metodología activa y participativa, combinando las clases magistrales con métodos que implican la participación activa del alumnado.

De este modo, el desarrollo del curso se basa en los siguientes grupos de actividades:

a) Clases magistrales.

El profesorado realiza exposiciones y explicaciones de los principales conceptos e ideas para cada unidad del temario de la asignatura. Esto permite al alumnado lograr las bases de los ámbitos temáticos impartidos, completándolas con el estudio personal de los temas tratados.

b) Seminarios y Presentaciones en clase.

Los seminarios consisten en la exposición, discusión y debate de lecturas seleccionadas y significativas por el contenido de la asignatura. Al inicio del curso el profesorado proveerá las mencionadas lecturas y el calendario de presentaciones y debates de las mismas.

Se dividirá la clase en grupos y cada uno de ellos hará la presentación de la lectura pertinente en una fecha concreta. El grupo responsable de la presentación podrá utilizar medios audiovisuales (power point preferentemente) y elaborará un breve informe por el profesor de la lectura realizada. El resto del alumnado habrá leído la lectura presentada y participará de los debates sobre la misma.

c) Trabajo en grupo

Se harán grupos de tres o cuatro personas. Cada grupo tendrá que hacer un trabajo que combine los materiales de lectura con datos vinculados a las temáticas de la asignatura. El trabajo se basará en la elaboración y análisis de un plan de formación en una empresa. La búsqueda de información y su tratamiento constituye una parte importante del trabajo en grupo

d) Trabajo autónomo.

Cada alumno/a tendrá que prepararse por una prueba escrita individual que se desarrollará al finalizar el curso académico.

Actividades

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
--------	-------	------	---------------------------

Tipo: Dirigidas

Clases magistrales	40	1,6	2, 3, 4, 1, 6, 5, 7, 8, 9, 10
Tipo: Supervisadas			
Presentaciones en clase, búsqueda y tratamiento de lecturas	10	0,4	2, 6, 5, 7, 10, 11, 12
Seminarios	7,5	0,3	2, 1, 6, 8, 9, 11
Tipo: Autónomas			
Trabajo autónomo del alumno	45	1,8	2, 3, 4, 1, 6, 5, 7, 9, 11
Trabajo en grupo	40	1,6	6, 5, 9, 12

Evaluación

La evaluación se realiza a lo largo del curso, en parte individualmente y en parte en grupo. Consta de los siguientes elementos:

1) Evaluación individual. Prueba escrita.

Se lleva a cabo mediante una prueba escrita individual desarrollada al finalizar el calendario académico del segundo semestre. La prueba evalúa los conocimientos teóricos y conceptuales logrados por parte del alumnado, así como su capacidad de análisis y de razonamiento crítico.

Esta prueba comporta el 50% de la nota final. Pero habrá que obtener un 3,5 sobre 10 en la prueba para poder aprobar la asignatura.

2) Trabajo en grupo.

Cada grupo, de tres o cuatro personas y escogido por el propio alumnado, elaborará un trabajo el cual se basará en la elaboración y análisis de un plan de formación de una empresa.

La busca de información y su tratamiento constituye una parte importante del trabajo en grupo. La conexión con los aspectos teóricos tratados a la asignatura es, también, un aspecto significativo de este trabajo.

El trabajo en grupo tiene una incidencia del 35% sobre la nota final.

3) Presentaciones en clase y Seminarios.

Los seminarios consisten en la exposición y debate de lecturas seleccionadas en función del contenido de la asignatura.

Se dividirá la clase en grupos y cada uno de ellos se hará cargo de la presentación de una lectura pertinente para la asignatura en una fecha concreta. Al inicio del curso el profesorado proveerá las lecturas seleccionadas y el calendario de presentaciones de las mismas.

El grupo responsable de la presentación podrá usar medios audiovisuales (power point preferentemente) y elaborará un breve informe por el profesor de la lectura realizada. El alumnado que no presenta una determinada lectura, lo habrá leído y participará de los debates sobre la misma.

La presentación en clase (10%) y la presencia y participación en los debates sobre el resto de lecturas no presentadas por el grupo en cuestión (5%) tiene una incidencia total del 15% sobre la nota final.

Actividades de evaluación

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
--------	------	-------	------	---------------------------

Presentaciones en clase y Seminarios	15%	3	0,12	2, 4, 6, 5, 7, 12
Prueba final individual	50%	2	0,08	2, 3, 1, 6, 5, 7, 8, 9, 10, 11
Trabajo en grupo	35%	2,5	0,1	2, 3, 1, 6, 5, 7, 8, 12

Bibliografía

DOSIER DE LECTURAS OBLIGATORIAS

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 recomendada:

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

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- Bertrands, O. (1997), Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales, París. Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IIEPE), 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 agridulce 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 MartínArtiles, 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 Socològics 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 recursoshumanos", 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 laborals: 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