

Organisation, Qualification and Competencies

Code: 100484
ECTS Credits: 6

Degree	Type	Year	Semester
2500258 Labour Relations	OT	4	0

Contact

Name: Oscar Molina Romo
Email: Oscar.Molina@uab.cat

Use of Languages

Principal working language: spanish (spa)
Some groups entirely in English: No
Some groups entirely in Catalan: No
Some groups entirely in Spanish: Yes

Prerequisites

It is recommended that you have successfully completed the course Sociology of Organizations in the second year.

Objectives and Contextualisation

This is an optional subject for the fourth year, second semester. It is part of the subjects that make up the Mention in Training.

- Know the arguments that support the importance of training to gain access to the labour market.
- Provide a vision of the different approaches to skills and qualifications, and the different ways to obtain them.
- Know the various different ways to obtain competences and qualifications.
- Understand the relationship between training and employment and its social and economic impact.
- Analyze the problems of matching between the training obtained and the requirements of the labour market.
- These objectives are complemented with the acquisition of basic skills in the field of human work.

Competences

- Advising union and business organizations and their members.
- Applying quantitative and qualitative social investigation techniques to the labour field.
- Contrasting the equality between men and women in the workplace and solving the issues arisen with the Act on Equality.
- Identify the foundations of the main legal and organisational areas in the field of human work.
- Producing, developing and assessing occupational and continued training plans in regulated and non regulated fields.
- Understanding the dynamic and changing character of the labour relations in the national and international field.
- Working autonomously.
- Working effectively in teams.

Learning Outcomes

1. Defining and identifying qualifications, competences and occupational segregation.
2. Giving examples of the position of social actors in the industrial relations.
3. Identifying the application of Corporate Social Responsibility (CSR) in the framework of international institutions.
4. Interpreting the European objectives of Corporate Social Responsibility and ethical codes.
5. Interpreting the debate between the social agents and their social, governmental and corporate initiatives.
6. Knowing the equality, conciliation and sustainability plans of a company.
7. Knowing the qualitative and quantitative social investigation techniques applied to the labour field.
8. Producing, developing and assessing occupational and continued training plans in regulated and non regulated fields.
9. Students must know the basic concepts of the social organization of labour in a company.
10. Students must know the basic concepts related to the social agents of industrial relations.
11. Working autonomously.
12. Working effectively in teams.

Content

The program is structured around four main themes:

I- CONCEPTUAL ELEMENTS AND THEORETICAL APPROACHES

- I.1. The sociological perspective about the qualifications at work
- I.2. The importance of qualifications at work. Approach to the concepts of

II-KNOWLEDGE SOCIETY, TECHNOLOGICAL INNOVATION AND CHANGING

- II.1. The so-called "knowledge society" and its weaknesses. Training and
- II.2. Technological innovation and its impact on the qualifications: increasing
- II.3. The definition of skills and qualifications in the company. Organizational

III-ACQUISITION OF QUALIFICATIONS AND COMPETENCES

- III.1. The formal mechanisms. Educational and training instruments and
- III.2. Importance of the "National Qualifications Framework". Occupational
- III.3. The informal mechanisms for obtaining competences and qualifications

IV-THE ADEQUACY OF TRAINING WITH THE QUALIFICATIONS

- IV.1. The adaptation problems: attitudes and aptitudes.
- IV.2. Adaptation actions at the local level. Training mechanisms and their
- IV.3. Towards an integrated training model? Challenges and deficiencies

Methodology

The objectives of the course will be achieved through an active and participative methodology, combining the main

In this way, the development of the course is based on the following groups:

a) Master classes.

The teaching staff carries out explanations of the main concepts and ideas.

b) Seminars and Presentations in class.

The seminars consist of the presentation, discussion and debate of selected

The class will be divided into groups and each one of them will present the

c) Work in a group

Groups of three or four people will be made. Each group will have to do a

d) Individual work.

Each student will have to prepare for an individual written test that will be

Activities

Title	Hours	ECTS	Learning Outcomes
Type: Directed			
Master classes	40	1.6	9, 10, 6, 7, 1, 2, 8, 3, 5, 4
Type: Supervised			
Presentations, debates and group assignment	10	0.4	9, 1, 2, 8, 4, 11, 12
Seminars	7.5	0.3	9, 7, 1, 3, 5, 11
Type: Autonomous			
Study, preparation and organization	45	1.8	9, 10, 6, 7, 1, 2, 8, 5, 11
Teamwork and tutorials	40	1.6	1, 2, 5, 12

Assessment

The assessment is carried out throughout the course, partly individually and partly in a group. It consists of the following:

1) Individual evaluation. Written test

It is carried out through an individual written test at the end of the second semester. This test involves 50% of the final grade. But it will be necessary to obtain a minimum grade of 5 in this test to be able to pass the course.

2) Group work.

Each group, of three or four people and chosen by the students themselves, will carry out a project. Searching for information and its treatment is an important part of group work. Group work has an incidence of 35% on the final grade.

3) Presentations in class and seminars.

The seminars consist of the presentation and debate of selected reading material. The class will be divided into groups and each of them will be responsible for a presentation. The group responsible for the presentation may use audiovisual media (projector, etc.). The presentation in class (10%) and the presence and participation in the seminars (25%) will be evaluated.

Assessment Activities

Title	Weighting	Hours	ECTS	Learning Outcomes
Individual test	45%	3	0.12	9, 6, 1, 2, 8, 12
Seminar presentations	15%	2.5	0.1	9, 10, 7, 1, 2, 8, 3, 12
Teamwork	40%	2	0.08	9, 10, 7, 1, 2, 8, 3, 5, 4, 11

Bibliography

COMPULSORY READING

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)

FURTHER READING

- Bertrans, O. (1997), *Evaluación y certificación de competencias y cualificaciones profesionales*, París. Instituto Internacional de Planificación de la Educación (IIPe), 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 agrisado 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 Découverte.

-Green, A. (2011), "Modelos de formación a lo largo de toda la vida y la "sociedad del conocimiento" en Europa, a *Papers, Revista de Sociología* 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 Sociològics 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 cualificaciones en la empresa, a *Sociología del Trabajo* nº 19.

-Martín, A. y Lope, A. (1999), *¿Sirve la formación para tener empleo?*, a *Papers, Revista de Sociología* nº 58.

-Martín, A. y Lope, A. (1994), *Dinámica 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, cualificación y competencia", en AAVV, *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*, Madrid, Traficantes de Sueños
- Salaís, 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. Últimas contribuciones a un debate siempre abierto", a *Sistema* nº 90.
- Sennet, R. (2000), *La corrosión del carácter. 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 Skills Needs Forecasting*, Cedefop Panorama Series nº 137, Luxembourg