



Universitat de Lleida

GUIA DOCENT
FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ

Coordinació: DE LA FUENTE ROMERO, JUAN
FRANCISCO

Any acadèmic 2018-19

Informació general de l'assignatura

Denominació	FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ			
Codi	100934			
Semestre d'impartició	1R Q(SEMESTRE) AVALUACIÓ CONTINUADA			
Caràcter	Grau/Màster	Curs	Caràcter	Modalitat
	Grau en Educació Social	4	OPTATIVA	Presencial
Nombre de crèdits assignatura (ECTS)	6			
Tipus d'activitat, crèdits i grups	Tipus d'activitat	PRAULA	TEORIA	
	Nombre de crèdits	1.8	4.2	
	Nombre de grups	1	1	
Coordinació	DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO			
Departament/s	PEDAGOGIA			
Distribució càrrega docent entre la classe presencial i el treball autònom de l'estudiant	Classe presencial: 60 h. Treball autònom (individual i equip): 90 h.			
Informació important sobre tractament de dades	Consulteu aquest enllaç per a més informació.			
Idioma/es d'impartició	Català / Castellà			

Professor/a (s/es)	Adreça electrònica professor/a (s/es)	Crèdits impartits pel professorat	Horari de tutoria/lloc
DE LA FUENTE ROMERO, JUAN FRANCISCO	jdelafuente@pip.udl.cat	6	

Informació complementària de l'assignatura

En el context actual, una de les majors dificultats a les que se enfrenten les persones és el accés a un lloc de treball acorde amb la seva formació, interessos i expectatives.

Aunque es evident que subyace un importante problema derivado de las características de nuestro mercado de trabajo, también es cierto que en muchas ocasiones las personas que afrontan procesos de empleabilidad no han diseñado una estrategia orientada a definir, diferenciar y hacer visible su propuesta de forma que está sea atractiva para el potencial empleador.

Intervenir y transformar esta situación entronca de manera directa con los fines de la educación social, ya que es un hecho que el acceso a la ocupación supone un elemento fundamental para la construcción de la identidad de las personas, además de condicionar aspectos básicos a nivel económico y social.

En esta asignatura desarrollaremos metodologías para la mejora de la empleabilidad de las personas con un enfoque estratégico y de mejora continua. En este marco, analizaremos la relación entre la formación y el empleo desde el modelo de gestión por competencias, desplegaremos técnicas de orientación, valoraremos las posibilidades -y limitaciones- de herramientas provenientes del coaching y analizaremos la potencialidad de nuevas tendencias como la gamificación (uso de técnicas de juegos en entornos no lúdicos).

Todo ello nos llevará a definir el rol del educador como generador de escenarios donde las personas, partiendo de sus intereses y expectativas, sean capaces de liderar su propio proceso de empleabilidad y reinterpretar de manera continua su relación con un mundo del trabajo en constante transformación.

Objectius acadèmics de l'assignatura

1. Desarrollar y poner en valor proyectos de empleabilidad dirigidos a personas, con un enfoque estratégico y orientado a la mejora continua.
2. Definir el escenario y las lógicas que condicionan el mundo del trabajo y la empleabilidad de las personas en el contexto actual, así como la relación entre formación, empleo y sociedad.
3. Comprender el marco de la formación para la ocupación y su relación con el desarrollo de la carrera profesional, a partir de la gestión por competencias.
4. Conocer y aplicar dispositivos específicos relacionadas con la inserción y la empleabilidad, como los IPI (itinerarios personalizados de inserción).
5. Analizar experiencias de éxito en el ámbito de la formación, el empleo y la transformación social.

Competències

Las competencias de esta asignatura están relacionadas con las siguientes competencias del Grado de Educación Social:

Analizar necesidades, así como diseñar, aplicar y evaluar planes, programas, proyectos y actividades de intervención socioeducativa: desarrollo de proyectos en el ámbito de la empleabilidad dirigidos a personas, con un enfoque estratégico y de mejora continua.

Capacidad crítica, de análisis, de síntesis, de organización y de planificación: sintetizar información de

diferentes fuentes para analizar y definir de manera continua la situación del mundo del trabajo.

Aprendizaje autónomo, adaptación a situaciones nuevas y apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y desarrollo de la creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor: construir de manera continua una visión sobre la empleabilidad que oriente la toma de decisiones en el diseño y ejecución de proyectos.

Capacidad para trabajar en equipo, para conducir y liderar grupos, para resolver conflictos, tomar decisiones y desarrollar habilidades para las relaciones interpersonales: trabajar en equipo de manera eficiente en un proyecto común.

Compromiso ético [...]. Asumir el compromiso de desarrollo personal y profesional con uno mismo y la comunidad: a partir del desarrollo de un propio proyecto y el análisis de otros casos, asumir la potencialidad de los proyectos de empleabilidad como herramienta de transformación social

-

Continguts fonamentals de l'assignatura

Contextualització.

- Relación entre educación, sociedad y trabajo (o porque la formación para la empleabilidad es asunto de la Educación Social).
- La formación para la ocupabilidad en el marco de la formación a lo largo de toda la vida y en relación a las lógicas del mundo del trabajo.
- Ámbitos y recursos de inserción y empleabilidad.
- Marco legal de la formación para la ocupabilidad.

Diseño de estrategias de empleabilidad.

- Diagnóstico y evaluación de necesidades.
- Planificación. Principios éticos, estratégicos y pedagógicos. Objetivos e indicadores.
- Implantación de la estrategia. Seguimiento y medición.
- Evaluación de proyectos

Análisis y mejora continua.

- Calidad e innovación.
- Análisis de buenas prácticas y casos de éxito.
- Presentación y puesta en valor de proyectos.
- Reflexividad.

Eixos metodològics de l'assignatura

PRESENCIAL / NO PRESENCIAL:

- Proyecto transversal.
- Lecturas y reflexiones
- Prácticas de aula y estudio de casos.
- Aprendizaje basado en problemas. Resolución de casos.
- Rol playing y simulación de escenarios.
- Debates.
- Conferencias.
- Video – fórum.
- Exposición magistral.
- Tutorías individualizadas o en pequeños grupos.

Pla de desenvolupament de l'assignatura

SEM.	DESCRIPCIÓN	Horas presenciales	Horas no presenciales
1	Presentació de l'assignatura. Contextualització	4	-
2	Contextualització.	4	5
3	Planes de formació para la ocupabilidad: Diagnóstico y evaluación de necesidades (I). Análisis de la realidad, intereses y expectativas del usuario del proceso.	4	5
4	Planes de formació para la ocupabilidad: Diagnóstico y evaluación de necesidades (II). Evaluación de necesidades desde un enfoque basado en competencias.	4	5

SEM.	DESCRIPCIÓN	Horas presenciales	Horas no presenciales
5	Planes de formación para la ocupabilidad: Principios éticos, estratégicos y pedagógicos de la intervención.	4	5
6	Planes de formación para la ocupabilidad: Diseño del seguimiento de la intervención. Objetivos e indicadores.	4	5
7	Planes de formación para la ocupabilidad: Procesos relacionados. Comunicación, negociación, difusión y sensibilización.	4	5
8	Planes de formación para la ocupabilidad: Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (I).	4	10
9	Planes de formación para la ocupabilidad: Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (II).	4	10
10	Diseño, implantación y evaluación de programas y proyectos específicos (III).	4	10
11	Planes de formación para la ocupabilidad: Evaluación de planes de empleabilidad	4	10
12	Innovación en el ámbito de la empleabilidad	4	5
13	Proyectos y buenas prácticas en el ámbito de la ocupabilidad.	4	5
14	Presentación de proyectos. Evaluación 360º.	4	10
15	Reflexividad.	4	-
	TOTAL	60	90

Sistema d'avaluació

La evaluació de estructura a partir de quatre blocs de evidències:

	Individual / Grupal	Porcentaje
Participació activa en les classes i conferències. Aportacions a les debats i reflexions. Tutorías i aportacions addicionals.	I / G	25 %
Qualitat en la resolució de les activitats i casos pràctics. Valoració de les presentacions de les reflexions i conclusions de les lectures recomenades.	I	25 %
Elaboració i presentacions vinculades al projecte de formació i empleabilitat	G	25 %
Prueba final orientada a avaluar la adquisició d'un marc conceptual bàsic	I	25 %

La nota final se deriva de la ponderació de aquests quatre blocs de evaluació. Els indicadors, rúbriques o criteris específics de evaluació de cada evidència se facilitaràn a lo largo de la assignatura.

Dades les competències i la metodologia de la assignatura resulta imprescindible la assistència i participació activa en les classes presencials per aconseguir els resultats d'aprenentatge previstos. La idea, ademés, es construir un entorn on l'aprenentatge se construeix de manera col·lectiva des d'un enfocament pràctic i orientat a l'acció.

No obstant lo anterior, i donat que el Grau de Educació Social ofereix la possibilitat al alumne de sol·licitar un procés d'evaluació alternativa, se analitzaran de manera individualitzada les sol·licituds presentades en el plaç previst. Cabe dir que es una opció desaconsellable per la limitació que suposa a nivell d'experiència i possibilitats d'aprenentatge del alumne.

Bibliografia i recursos d'informació

Acaso, M. (2013). *rEDUvolution*. Barcelona: Paidós.

Aenor. (2012). *Modelo de empresa saludable*. Madrid: Aenor.

Aguilar, J. (coord.). (2003). *La gestión del cambio*. Barcelona: Ariel.

Alberici, A. y Serreri, P. (2015). *Competencias y formación en la edad adulta. El Balance de Competencias*. Barcelona: Laertes.

Armengol, C. y Gairín, J. (coord.). (2008). *Estrategias de formación para el cambio organizacional*. Madrid: Wolters Kluwer Education.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Baudrillard, J. (2014). *Cultura y simulacro*. Madrid: Kairós.

Bauman, Z. (2008). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: Gedisa.

- Bauman, Z. (2012). *Modernidad Líquida* (1a ed. 13a). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bestratén, M. (2015). *NTP 1031: Gestión de proyectos de cambio: marco lógico (I)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Bestratén, M., Luque, A. y Vergé, J. (2015). *NTP 1032: Gestión de proyectos de cambio: marco lógico (II)*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Blasco, P.; Pérez, A. y Fossati, R. (2010). *Orientación profesional: desarrollo de competencias y práctica profesional*. Valencia: Nau Llibres.
- Bock, L. (2015). *La nueva fórmula del trabajo*. Barcelona: Conecta.
- Burns, C., Fink, M., Georgieva, M., Logan, T., Neily, L., Puentedura, R., ... & Torres, D. (2015). *The NMC Horizon Report: 2015 Higher Education Edition*. The New Media Consortium.
- Camps, V. (2008). *Creer en la educación*. Barcelona: Ediciones Península.
- Chiang, M., Martín, M.J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiesa, C. (2009). *Las cinco pirámides del Marketing relacional*. Bilbao: Deusto.
- Chomsky, N. (2012). *La (des)educación*. Barcelona: Planeta.
- Clark, T., Osterwalder, A y Pigneur, Y. (2012). *Tu modelo de negocio*. Barcelona: Deusto.
- Cobo, C. & Moravec, J. (2011). *Aprendizaje Invisible. Hacia una nueva ecología de la educación* (Edicions d). Barcelona. Ebook descargable gratuitamente en el site aprendizajeinvisible.com
- Cobo, C. (2016). *La innovación pendiente*. Madrid: Debate. Ebook descargable gratuitamente en el site innovacionpendiente.com
- Cohen, D. (2007). *Las claves del cambio*. Bilbao: Deusto.
- Crary, J. (2015). *24/7: Capitalismo tardío y el fin del sueño*. Barcelona: Ariel.
- Csikszentmihalyi, M. (2010). *Fluir (flow). Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós.
- Damasio, A. (2010). *Y el cerebro creó al hombre*. Barcelona: Destino.
- Di Virgilio, M. M. y Solano, R. (2012). *Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales*. Buenos Aires: CIPPEC y UNICEF.
- Drucker, P. (2003). *Drucker esencial*. Barcelona: Edhasa.
- Duarte, N. (2012). *Resonancia*. Barcelona: Gestión 2000.
- Echevarría, B. (2002). *Gestión de la competencia de Acción Profesional*. *Revista de Investigación Educativa*, 20, 7-46.
- Echevarría, B., Isus, S., Martínez, M.P. y Sarasola, L. (2008). *Orientación profesional*. Barcelona: UOC.
- EFQM: Modelo de excelencia*. (2013).
- Felber, C. (2012). *La Economía del bien común*. Barcelona: Editorial Deus.
- Fernández, T. y Ponce de León, L. (coord.). (2016). *Elaboración, gestión y evaluación de proyectos sociales*. Madrid: Pirámide.
- Fernández-Abascal, E. G. (2009). *Emociones positivas*. Madrid: Pirámide.
- Fernández-Salineró, C. (2006). *Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto*

para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*, 7, pp 131–153.

García, S. y Dolan, S. (1997). *La dirección por valores*. Madrid: McGraw-Hill.

Gardner, H. (2009). *Mentes flexibles*. Barcelona: Paidós.

Gardner, H. (2011). *Mentes líderes. Una anatomía del liderazgo*. Barcelona: Paidós.

Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2002). *Buen trabajo. Cuando ética y excelencia convergen*. Barcelona: Paidós Ibérica.

Garrido, A. (coord.). (2006). *Sociopsicología del Trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.

Garrigues y Aenor. (2012). *Principios, prácticas y beneficios de la responsabilidad social*. Aenor.

Gerver, R. (2013). *El Cambio*. Barcelona: Conecta.

Goleman, D. (2012). *El cerebro y la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.

Goleman, D. (2013). *Liderazgo*. Barcelona: Ediciones B.

Gómez, C. y López- Aranguren, E. (2004). *La retórica del cambio en las organizaciones*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Gray, D., Brown, S. y Macanufo, J. ((2012). *Gamestorming*. Barcelona: Deusto.

Hillier-Fry, C. y Aguilar, J. (2006). *En busca del compromiso*. Córdoba: Almuzara.

ISO 9001:2015. *Sistemas de gestión de la calidad*.

Jiménez, A., Marcos, S., Arce, E. y Hillier-Fry, C. (2011). *Gestión del talento y competitividad*. Córdoba: Almuzara.

Jiménez, R. (coord.), Lancho, J., Sanz, J.C. y Sanz, F. (2009). *Educación de personas adultas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida*. Madrid: UNED.

Jones, O. (2012). *Chavs. La demonización de la clase obrera*. Madrid: Capitan Swing.

Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona: Debate.

Kay, J. (2011). *Obliquity: Why our goals are best achieved indirectly*. Londres: Penguin Books.

Kirkpatrick, D.L. y Kirkpatrick, J. D. (2007). *Evaluación de acciones formativas: los cuatro niveles*. Gestión 2000.

Le Boterf, G. (1999). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Bilbao: Deusto.

Llacuna, J. (1998a). *NTP 504: Cambio de conducta y comunicación (I): Introducció y elementos fundamentales del proceso*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Llacuna, J. (1998b). *NTP 505: Cambio de conducta y comunicación (II): Metodología de actuación*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Llacuna, J., Baraza, X., Bernal, A. y de la Fuente, J.F. (2013). *Formar, comunicar y negociar. Aplicación a la Prevención de Riesgos Laborales*.

Lucas, A. (1994). *Sociología para la empresa*. Madrid: McGraw-Hill.

Montoro, V. (2009). *Buenas prácticas : itinerarios de inserción sociolaboral para el alumnado en situación de riesgo social*. Granada: Ediciones Adhara

Mejide, R. (2013). *No busques trabajo*. Barcelona: Gestión 2000.

Miller, L. (2013). *La manada inteligente*. Barcelona: Destino.

Osca, A. (2011). *Gestión estratégica de recursos humanos y políticas de formación*. Madrid:

- Osterwalder, A., Pigneur, Y. Bernarda, G. y Smith, A. (2015). *Diseñando la propuesta de valor*. Barcelona: Deusto.
- Pérez, A. (2012). *Marca personal*. Madrid: Esic
- Piscitelli, A. (2012). *Edupunk aplicado. Aprender a emprender*. Barcelona: Ariel.
- Pink, D. (2014). *Una nueva mente*. Madrid: Ilustrae.
- PInk, D. (2010). *La sorprendente verdad sobre que nos motiva*. Barcelona: Gestión 2000.
- Randstad. (2012). Informe Into the Gap. Internacional database on employment and adaptable labor
- Randstad. (2015). Resultados Ranstad Award.
- Rendueles, C. (2015). *Capitalismo canalla*. Barcelona: Seix Barral
- Rendueles, C. (2013). *Sociofobia*. Madrid: Capitan Swing
- Ries, E. (2013). *El método Lean Startup*. Barcelona: Deusto.
- Rifkin, J. (2014). *La civilización empática*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Rifkin, J. (2008). *El fin del trabajo*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Robinson, K. (2009). *El elemento. Descubrir tu pasión lo cambia todo*. Valencia: Grijalbo.
- Rodríguez, A. M., & Cifre, E. (2012). *Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Ruiz Olabuénaga, J. (1995). *Sociología de las organizaciones*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Salanova, M. (coord.). (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Santos, J. A. (1995). *Sociología del trabajo*. Valencia: Tirant lo blanch.
- Sarrado, J.J. y Fernández-Díaz, E. (2012). *El educador social en centros educativos. Un propuesta actualizada de sus competencias profesionales en entornos complejos*. Madrid: Dyckinson.
- Schein, E. H. (1998). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Seidman, D. (2013). *How. Por qué como hacemos las cosas significa todo*. Aguilar.
- Senge, P. (2008). *La danza del Cambio*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Senge, P. (2011). *La quinta disciplina: el arte y la practica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Edit. Anagrama.
- Sierra, I, y Bestratén, M. (2014). *NTP 1008: Lugares excelentes para trabajar*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Smith, M. (2012). *El nuevo marketing relacional*. Madrid: Anaya.
- Stephen, R. C. (1997). *Los 7 habitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Tejada, J. y Ferrández, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58/3, 1–14.
- Tejada, J. y Gimenez, V. (coord.). (2007). *Formación de formadores. Tomo 2, Escenario institucional*. Madrid: Thomson Editores.

Tezanos, J. F. (2001). *El trabajo perdido ¿hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.

Toffler, A. (1993). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza & Janés.

Tortosa, V., Moliner, M.A., Llorens, J., Rodríguez, R.M. y Callarisa, L. J. (2014). *Marketing interno: Como lograr el compromiso de los empleados*. Madrid: Pirámide.

Vecino, D. (2013). *El plan del heroe*. Autoedición.

VV.AA. (2011). *Personal Branding. Hacia la excelencia y la empleabilidad por la marca personas*. Madrid: Madrid excelente. Ebook descargable gratuitamente en el la dirección web <http://www.madridexcelente.com/files/c46a6928280c.pdf>

Wenger, E. *Comunidades de prácticas: Aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós.

Werbach, K. y Hunter, D. (2014). *Gamificación*. Madrid: Pearson.