

Guía Docente: Orientación Profesional en Formación Profesional

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Titulación	Formación Pedagógica y Didáctica para el Profesorado de Formación Profesional y Enseñanzas Deportivas
Plan de estudios	2017
Especialidad/Mención	Formación profesional
Materia	Orientación profesional en Formación Profesional
Carácter	Optativo
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Primero
Nivel/Ciclo	Máster
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	Sandra Rodrigo González	Correo electrónico	sandra.rodrigo.gonzalez@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Perfil Profesional 2.0	Linkedin About.me		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación Profesional en Formación Profesional
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>La asignatura de Orientación Profesional tiene un contenido fundamentalmente práctico y busca conectar al alumno con la realidad del laboral. Busca dotarle de las herramientas necesarias que le permitan enseñar de manera eficaz tanto los recursos que dispone nuestra sociedad para asistir a los trabajadores, como las habilidades que es necesario desarrollar de manera individual para poder proyectar una carrera profesional de manera satisfactoria.</p> <p>En relación con el plan de estudios de este curso, esta asignatura es la que va a terminar de tender el puente entre el mundo educativo y el mundo laboral, haciendo un esfuerzo por contextualizar el contenido del resto de asignaturas dentro del marco del desarrollo profesional.</p> <p>El alumno de esta asignatura, como futuro docente de Formación y Orientación Profesional, deberá ser capaz de guiar a sus alumnos en un momento tan crítico como es la entrada al mundo laboral. Esta experiencia puede ser sumamente enriquecedora para ambos, y para ello será necesario que esté bien preparado para orientar este proceso y convertirse en una figura de referencia. El profesor ha de contar con los recursos suficientes que puedan asistir al alumno en su proceso madurativo, y no sólo eso, sino que ha de ser capaz de transmitir los aprendizajes de una forma eficaz y motivadora.</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • CEFP-01: Valorar los aspectos formativos y culturales de las materias correspondientes a la especialización y los contenidos que se cursan en las respectivas enseñanzas. • CEFP-02: Mantener una actualización constante sobre las materias y sus diferentes perspectivas para poder transmitir una visión dinámica y actual de las mismas. • CEFP-03: Examinar contextos y situaciones en que se usan o aplican los diversos contenidos curriculares. • CEFP-04: Conocer la evolución del mundo laboral, la interacción entre sociedad, trabajo y calidad de vida, así como la necesidad de adquirir la formación adecuada para la adaptación a los cambios y transformaciones que puedan requerir las profesiones.
Resultados de aprendizaje de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la transformación del mundo laboral y su interrelación con la sociedad. • Conocer la normativa y legislación vigente que se encuentra asociada al ámbito laboral, así como los diversos contenidos curriculares. • Dominar la terminología relacionada con el sistema nacional de cualificaciones y emplearla en su discurso y en las diversas actividades de asesoramiento que se planteen en el aula. • Conocer el carácter cambiante de las profesiones y la necesidad de una formación adecuada y actualizada que de este carácter se deriva.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS**Contenidos****Unidad Didáctica 1. Autoconocimiento en el Desarrollo Profesional**

1. Madurez vocacional y autoconcepto
2. Personalidades vocacionales
3. Inteligencia emocional
4. Autoeficacia y autoestima
5. Planificación

Unidad Didáctica 2. Equipos de trabajo y gestión del conflicto

1. El trabajo en equipo
2. El conflicto dentro de las organizaciones

Unidad Didáctica 3. Búsqueda de empleo

1. Empleabilidad y competencias profesionales
2. Búsqueda activa frente a búsqueda pasiva de empleo
3. El curriculum vitae
4. La entrevista de trabajo

Unidad Didáctica 4. Contrato de trabajo y relaciones laborales

1. El derecho del trabajo y la representación del trabajador
2. La relación laboral
3. El contrato de trabajo
4. Condiciones de trabajo: salario, tiempo de trabajo y descanso semanal
5. Periodo de prueba

Unidad Didáctica 5. Seguridad Social y desempleo

1. Conceptos básicos de la Seguridad Social
2. ¿Cómo utilizar las aplicaciones digitales de la Seguridad Social?
3. Prestaciones de la Seguridad Social

Unidad Didáctica 6. Prevención de riesgos laborales

1. El trabajo y la salud. Marco legal
2. ¿Cómo evaluar y prevenir el riesgo?
3. La prevención de riesgos laborales

4. Factores de riesgo comunes en las diferentes profesiones
5. Daños en la salud de los trabajadores

METODOLOGÍA

Actividades formativas

Las actividades de cada unidad buscan promover la reflexión y servir de modelo para que el alumno pueda utilizarlas y adaptarlas a su práctica docente. No son actividades meramente evaluativas, sino que forman parte de las herramientas de aprendizaje e intentan reflejar al máximo posible los contenidos de cada unidad, amoldándose a las particularidades de cada una de ellas. Se persigue que el alumno, pueda experimentar de una forma directa las mismas situaciones que tendrán que atravesar sus futuros estudiantes.

Así mismo, se buscará sacar el máximo beneficio a las ventajas de la formación *online*, como puede ser la utilización de las TAC para añadir un pequeño componente lúdico a cada una de las actividades. Se ha buscado que todas las actividades resulten motivadoras, puesto que las experiencias positivas permiten el aprendizaje de una forma más profunda y completa. La formación *online* también facilita el proceso de utilización de herramientas digitales que resulta preciso dominar más allá del contexto educativo. De todo ello, se desprende una vez más el carácter práctico de las actividades.

La asignatura se ha diseñado para que el proceso de aprendizaje tenga lugar de manera natural, como una consecuencia lógica del manejo de los materiales proporcionados. No se pretende forzar al alumno a adquirir aprendizajes memorísticos descontextualizados, sino que sean capaces de aplicar los contenidos ofrecidos en las prácticas educativas.

Estudio de Caso. Se planteará un ejemplo de caso que pueda darse en la realidad en torno al tipo de conocimientos propios de la unidad didáctica. Se buscará el desarrollo del conocimiento inductivo. Los textos se irán facilitando de manera secuencial en varias unidades didácticas a lo largo de la asignatura. Estas tareas serán fundamentales para que los alumnos adquieran herramientas conceptuales básicas que les permitan problematizar de manera razonada y argumentada los contenidos de la materia.

Actividades de Interacción y colaboración (Foros-Debates de apoyo al caso y a la lección). Actividades en las que se discutirá y argumentará acerca de diferentes temas relacionados con la asignatura y que servirán para guiar el proceso de aprendizaje y desarrollar el pensamiento crítico.

Actividades de contenidos teóricos. A lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, el alumnado podrá realizar distintas pruebas de evaluación, con características similares al examen presencial final de la asignatura.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del

alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los

porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Bibliografía básica

Un libro clásico, para muchos el manual *de facto* de la Formación y Orientación Laboral. El alumno podrá encontrar muchos de los temas tratados en esta asignatura. Le será de utilidad si quiere profundizar en algún aspecto en concreto.

González Acedo, J. C., y Pérez Aroca, R. (2015). *Formación y orientación laboral*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A.

Este libro es ideal para complementar el anterior, puesto que casi todos los libros de FOL suelen quedarse cortos a la hora de desarrollar la vertiente relacionada con la orientación. Tiene una visión fundamentalmente psicológica y educativa: sus indicaciones serán sumamente útiles para poder establecer una conexión efectiva entre profesor y alumno, que permita al futuro docente asistir a estos últimos en el proceso de desarrollo de su proyecto profesional.

Tapia, J. A. (2012). *Evaluación psicopedagógica y orientación educativa*. Síntesis.

**Bibliografía
complementaria**

- Barrigüete, M. (2005). Examen crítico de la relación entre empleo y educación en el contexto de la globalización. *Revista Complutense de Educación*, 16(2), 543-568.
- Benítez, M. et al. (2008). *The Importance of Supervisor Support to Buffer the Link Between Task Conflict and Relationship Conflict: A Longitudinal Study*. Paper presentado en la 21st. Annual Conference of the International Association for Conflict Management (IACM). Chicago, EE. UU. DOI: 10.2139/ssrn.1298615.
- Benítez, M., Medina, F. y Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 69-81. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1920.pdf>
- Benítez, M., Medina, F. y Munduate, L. (2012). La gestión de conflictos relacionales en las organizaciones de servicios. *Anales de Psicología*, 28(1), 139-149. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16723161016.pdf>
- Billig, M. (2015). Kurt Lewin's Leadership Studies and His Legacy to Social Psychology: Is There Nothing as Practical as a Good Theory? *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 45(4), 440-460. <https://doi.org/10.1111/jtsb.12074>
- Chen, G. Q., Liu, C. H., y Tjosvold, D. (2005). Conflict management for effective top management teams and innovation in China. *Journal of Management Studies*, 42 (2), 277-300. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2005.00497.x.
- Climent, J. y Navarro, Y. (2011). Oficinas virtuales de empleo, el reto de universalizar los servicios públicos de empleo (SPE). *Revista Trabajo*, 24, 77-89
- Comité Económico y Social de Castilla y León (2006). *Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León en 2005. Capítulo 3.7.2.3. Atención a las personas con discapacidad*. Valladolid: CES.
- Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>
- De la Red Vega, N., Fernández J., Marbán, J. y De la Puente, R. (2008). Personas con discapacidad: de los centros ocupacionales a actitudes laborales emprendedoras. *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 8, 117-139.
- De Lorenzo, R. (2007). *Discapacidad, sistemas de protección social y trabajo social*. Madrid: Alianza editorial.
- Delgado García, A. (2005). *Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el Espacio Europeo de Educación Superior. Programa de estudios y análisis*. Madrid: Dirección General de Universidades, MEC.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.
- Deutsch, M., Coleman, P. y Marcus, E. (2006). *The handbook of conflict resolution: theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Égido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20(2), 135-146.
- Fine, W. T. (1971). *Mathematical evaluations for controlling hazards* (No. NOLTR-71-31). NAVAL ORDNANCE LAB WHITE OAK MD.

García, J. y Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 4.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.

Gorbea, S. y Cubells, V. (2009). El currículum vitae como fuente de información en la obtención de indicadores científicos en Humanidades y Ciencias Sociales. *Revista General de Información y Documentación*, 19, 9.

Greene, J. y Bureson, B. (2003). *Handbook of communication and social interaction skills*. Mahwah, N.J: L. Erlbaum Associates.

Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/index.htm>

Hughes, R. L., y Jones, S. K. (2011). Developing and assessing college student teamwork skills. *New Directions for Institutional Research*, 2011(149), 53–64.
<https://doi.org/10.1002/ir.380>

INSHT- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/gu%C3%ADa_t%C3%A9cnica_integraci%C3%B3n.pdf.

Ipyme.org.es. (2016). *Tipos de contrato de trabajo*. Ministerio de Industria, Energía y Turismo. Recuperado de <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/TipoContrato/Paginas/Tiposdecontratodetrabajo.aspx>

Kozlowski, S. W. J., y Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(December 2005), 1–120.
<https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>

Kumar, A. (2011). “A Study of various Leadership Styles and their Importance for Celebrities in Brand Endorsements.” *Research Journal of Social Science & Management*, (2), 2–16.

Leung, S. A. (2008). The Big Five Career Theories. *International Handbook of Career Guidance*, (d), 115–132.
https://doi.org/DOI:10.1007/978-1-4020-6230-8_6
http://doi.org/DOI:10.1007/978-1-4020-6230-8_6

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE, de 2 de agosto).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE núm. 24292 (1995).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (BOE, de 11 de octubre).

Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social (BOE, de 5 de diciembre).

Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE, de 27 de noviembre).

LEY ORGANICA 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Recuperado de

<https://www.boe.es/boe/dias/1985/08/08/pdfs/A25119-25123.pdf>

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE, de 12 de enero).

López Romero, A., Molina Muñoz, J. A., de la Nava Loro, I. M., Gómez Burgos, L., Villasana Terradillos, M., González García, N., & López Selas, S. (2016). *La Orientación Vocacional*. (I. M. de la Nava Loro, Ed.). Madrid: Fundación Tomillo.

M. Bass, B., y J. Avolio, B. (1993). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.

Miguélez, F. (2015). Introducción: políticas de empleo en España, 2012-2014. En F. Miguélez (coord.), R. Alós, P. Carrasquer, A. Lope, O. Molina... J. M. Verd, *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* (pp. 1-15). Barcelona: UAB.

Munduate, L. y Medina, F. (2009). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación*. Madrid: Pirámide.

Orden TAS/3988/2004, de 25 de noviembre, *por la que se crean los órganos administrativos para el fomento de la investigación de la protección social y se determina su composición y funcionamiento* (BOE, de 3 de diciembre).

Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual: el papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (70), 185-200.

Pérez Infante, J. (2008). Luces y sombras del mercado de trabajo en España: problemas, situación y tendencias. *Economía industrial*, 367, 35-49.

Ramírez, A. (2010). El contrato de trabajo. *Revista digital de innovación y experiencias educativas*, 28, 1-10.

Ramos Díaz, N., Enríquez Anchondo, H. y Recondo Pérez, O. (2012). *Inteligencia emocional plena*. Barcelona, España: Editorial Kairós.

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Recuperado de <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción (BOE, de 23 de marzo).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* (BOE, de 2 de enero).

Recio, A. (2009). La evolución del mundo del trabajo en la crisis. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Social*, 108, 89-97.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.

Roberts, T. (2005). Coaching managers through their conflicts. *Management Services*, 49, 16-18. https://www.ims-productivity.com/user/custom/journal/2005/Winter/MSwin05_p16.pdf

Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

Rodríguez-Moneo, M. (2011). El proceso de enseñanza y aprendizaje de competencias. En F. Labrador y R. Santero (Eds.) *Evaluación global de los resultados de aprendizaje en las titulaciones dentro del Espacio Europeo de Educación Superior* (pp 19- 43) Madrid: Dykinson.

Rosa Lemus, J. (2015). Madurez vocacional e inteligencia emocional. Influencia y eficacia de la aplicación del programa: Plan de Acción Tutorial Vocacional, PAT-VOCACIONAL (PAT-V) (Doctorado). Universidad de Extremadura.

Rubio, J. (2004). *Métodos de evaluación de riesgos laborales*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Sánchez, G., y Tamboleo, R. (2016). Política y derechos sociales en tiempos de crisis en España. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 15, 239-253. doi: 10.20932/barataria.v0i15.95.

Sede.sepe.gob.es. (2016). *¿Qué es un contrato?* Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de https://www.sepe.es/contenidos/empresas/contratos_trabajo/caracteristicas_contrato/caracteristicas_contrato.html

Sede.sepe.gob.es. (2016). *Glosario del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://sede.sepe.gob.es/glosario/glosario.do>

Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., y Cela, J. (2011a). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(3), 330-334. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Torrelles, C., Paris, G., Roure, J., Isus, S., Carrera, X., y Coiduras, J. (2011b). La competencia de Trabajo en Equipo de los Profesionales de la Formación Continua. I Congrés d'Intelligència Emocional a les Organitzacions "La intelligència emocional com avantatge competitiu". Lérida, Lleida, 24-25 de marzo.

Turmo Sierra, E. Evaluación matemática para control de riesgos Traducción del trabajo de FINE, William, T. *Mathematical Evaluations for Controlling Hazards Centro de Investigación y Asistencia Técnica de Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

UGT (2010). *La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: un balance de utilidades y limitaciones*. Recuperado de <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Publicaciones/Estudios%20universidades/2010%20La%20evaluacion%20riesgos%20psicosociales.pdf>.

Unión Europea (2009). *ECTS Users' Guide*. Bruselas, European Communities.

Villa, A. V. y Poblete, M. (2011). Evaluación de competencias genéricas: principios, oportunidades y limitaciones. *Bordón. Revista de pedagogía*, 63(1), 147-170.

Yániz, C. (2004). Convergencia europea de las titulaciones universitarias. El proceso de adaptación: fases y tareas. *Revista de la red estatal de docencia universitaria*, 4(1), 3-14.

Yorke, M. (2004). *Employability in higher education: what it is, what it is not*. LTSN Generic Centre.

Otros recursos

BOE: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Derecho al Trabajo y Estatuto del Trabajador.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/>

Información sobre normativa de seguridad y salud en el puesto laboral.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <http://www.todofp.es/decide/>

Recurso destinado a la orientación en la toma de decisiones de cara a la elección de un itinerario formativo.

Ministerio de Empleo y Seguridad

Social: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/index.htm>

Información sobre el contrato laboral.

LinkedIn: <https://es.linkedin.com/>

Red social para buscar trabajo.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo

económico: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

Perspectivas de empleo. Información sobre horas de trabajo.

RTVE: <http://www.rtve.es>

Web de Radio Televisión Español con videos gratuitos para utilizar como recursos en las unidades.

Seguridad

Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Informaciongeneral/index.htm#4165

Funcionamiento de la seguridad social.

**Test de
intereses:**

http://w28.bcn.cat/_ch_/pit/app.php?gAppId=pit&glInterfaceLanguage=es&gEnvironment=singleWeb

Test para conocer la personalidad vocacional.

YouTube: <https://www.youtube.com/watch?v=HilITPKoOsw>.

Vídeo de trabajo en equipo.

--	--