

ANEXO I
A LA CONVOCATORIA DE CREACIÓN DE GRUPOS DE INNOVACIÓN
DOCENTE 2020

Propuesta de creación de Grupo de Innovación Docente

Ficha técnica del GID

- 1. Grupo de Innovación Docente de Excelencia** (Marque la casilla que proceda)
SÍ NO

- 2. Denominación del GID (y acrónimo si lo tiene)**
EL TRABAJO DEL FUTURO Y EL FUTURO DEL TRABAJO: INNOVANDO EN LAS VÍAS DE CONEXIÓN
ENTRE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA Y EL MERCADO LABORAL (Acrónimo: TRAFUT)

3. Coordinador / coordinadores

(Se debe indicar el cumplimiento de los requisitos para ser coordinador, y en caso de ser dos se debe justificar adecuadamente)

TATSIANA USHAKOVA, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá

Cumple con el requisito establecido en virtud del art. 5.1 del Reglamento GID

Solicita que se le aplique la excepción del art. 5.2, dado que el Consejo Asesor en Innovación tiene la facultad de autorizar que la coordinación recaiga en un docente que no cumpla con el requisito de estar en posición de la calificación de, al menos, Muy Favorable, puesto que no ha tenido la obligación o la posibilidad de someterse a la Evaluación de la Actividad Docente (Ver el apartado correspondiente del Anexo IV).

Exposición de motivos:

1. Al incorporarse al Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a finales del año 2016, le corresponde la evaluación en el año 2021. Por lo tanto, no tiene la obligación de someterse a la evaluación hasta el año indicado.
2. En el año 2017, en atención a su situación y por indicación de los responsables del Programa DOCENTIA de la UAH, solicitó la exención de la evaluación y, simultáneamente, la concesión del quinquenio correspondiente al período 2006-2010 (Profesora Ayudante Doctora de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales) y 2016, alegando los méritos docentes

correspondientes a este período. Se le concedió la exención y el quinquenio con los efectos hasta el abril de 2016.

3. Solicita que se tengan en cuenta los méritos en el ámbito de la innovación docente, señalados en el Anexo IV.

4. Líneas de innovación

(El GID podrá elegir la/s línea/s en las que enfocará su actuación, que podrá coincidir o no con las líneas de interés de la presente convocatoria. Seleccione la/s que proceda/n)

- Línea 1: Aprendizaje basado en retos
- Línea 2: Clase invertida o flipped classroom
- Línea 3: Aprendizaje Servicio (ApS)
- Línea 4: Gamificación, aprendizaje basado en Juegos y experiencias lúdicas
- Línea 5: Herramientas para la mejora de la calidad de la docencia
- Línea 6: Competencias, creación de valor y Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Línea 7: Aprendizaje basado en una mayor conexión con el mercado de trabajo

5. Relación de miembros y descripción individual de sus méritos

(Se describirán los méritos de cada miembro en innovación docente para la categorización del grupo, si procede, como "Grupo de Innovación Docente de Excelencia", según el formato del Anexo IV)

Profesorado con vínculo permanente:

JOSÉ LUIS GIL Y GIL, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Entre los méritos, según el Anexo IV, cabe señalar la calificación Muy Favorable en el Programa DOCENTIA, participación en varios Grupos de Innovación Docente registrados en la UAH, en un Proyecto de Innovación (2019) y asistencia a numerosos cursos de formación.

JOSÉ MANUEL DEL VALLE VILLIAR, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Entre los méritos, según el Anexo IV, destaca la calificación Muy Favorable en el Programa DOCENTIA, participación en un Grupo de Innovación Docente, en un Proyecto de Innovación (2019) y asistencia a cursos de formación.

Profesorado con vínculo temporal e investigadores:

JOSÉ RAFAEL GARCÍA DE LA CALLE, Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá. Tiene una larga trayectoria docente. Sus vínculos profesionales con el mundo de la judicatura, la abogacía y la enseñanza aseguran una contribución muy valiosa en la consecución de los objetivos de innovación establecidos, en particular el de la línea de innovación 7.

SILVIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Investigadora postdoctoral. Ha participado en un Grupo de Innovación Docente de la UAH y contribuido a un congreso de innovación externo. Ha asistido a varios cursos de formación de profesorado. Se valora su aportación en el desarrollo de la línea de innovación 5.

ALEJANDRA ISABEL CELI MALDONADO, Investigadora postdoctoral. Cuenta con una larga trayectoria docente. Se valora su experiencia en la docencia online. Como investigadora del Programa Regional de Apoyo a las Defensorías de Pueblo del Iberoamérica (PRADPI) y miembro del Grupo de Cooperación al Desarrollo PRADPI de la UAH, contribuye a la línea de innovación 6.

Plan de trabajo a desarrollar en tres años (*)

1. Introducción

(En este apartado se debe describir, entre otros, la situación de la innovación perseguida por el grupo, así como el contexto docente actual en el que se enmarca la actuación de este)

La creación del Grupo de Innovación “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT) es una iniciativa nueva, esto es, no se trata de la continuación de un Grupo de Innovación registrado en la UAH anteriormente.

La idea original es potenciar el vínculo entre la formación (el proceso de enseñanza-aprendizaje) y el trabajo (la ocupación efectiva), a través de la indagación en las nuevas oportunidades laborales en un entorno inseguro y cambiante. Para llevar a cabo este propósito, se precisa desarrollar tres líneas de innovación docente. Dos de ellas están señaladas como prioritarias en la Convocatoria (Línea 5 “Herramientas para la mejora de la calidad de la docencia” y Línea 6 “Competencias, creación de valor y Objetivos de Desarrollo Sostenible”). Además, se añade la Línea 7 “Aprendizaje basado en una mayor conexión con el mercado de trabajo”, una propuesta propia del Grupo, que se conecta con el factor tecnológico, en su vertiente activa y pasiva, y los ODS, en particular con el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”.

Los integrantes del grupo son profesores y especialistas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con conocimientos en el ámbito de Derecho Social internacional y europeo, Derecho internacional de los Derechos Humanos y los derechos en el trabajo. Su docencia es amplia y variada [Grado, Doble Grado y Postgrado; Oficial (cursos obligatorios, optativos y transversales, incluida la docencia en inglés) y Estudios Propios], impartida en distintas facultades (Facultad de Derecho, Facultad de Económicas, Facultad de Turismo de la UAH). Los miembros del Grupo asumen una carga considerable de dirección de trabajos de Fin de Grado, Fin de Máster y de Tesis Doctorales, y de tutorías académicas personalizadas.

2. Justificación

(De acuerdo con el apartado primero, se debe incluir la motivación para crear el grupo y los argumentos que justifiquen la necesidad de este)

Cabe señalar los siguientes argumentos que justifican la necesidad del Grupo:

1. En las guías docentes, se establecen las competencias generales y específicas que deben adquirirse en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Su valor intrínseco consiste en completar los conocimientos propios de la Titulación académica en cuestión. Pero su valor extrínseco es preparar para el ingreso en el mundo del trabajo. De este modo, una de las razones de la iniciativa del Grupo es potenciar el segundo elemento en las competencias generales y específicas.
2. En el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, al igual que ocurre en otras ramas de conocimiento, la descripción de las asignaturas incluye las posibles salidas profesionales tras adquirir las competencias correspondientes. La práctica docente indica que el alumnado suele desconocer dichas posibilidades. En este sentido, se propone reforzar el vínculo entre los contenidos teóricos de las asignaturas y las oportunidades de empleo en el mundo real.
3. El factor tecnológico es de enorme importancia en la enseñanza, hasta el punto de que la innovación docente se equipara con la innovación tecnológica. En este sentido, las nuevas tecnologías cumplen la función de medios para hacer el proceso de enseñanza-aprendizaje más efectivo. En la presente propuesta, las TIC se conciben como herramientas habilitantes, como método docente y como fuentes de oportunidades de empleo. Valga recordar la afirmación muy conocida de que los empleos más codiciados de mañana todavía no existen hoy. Desde la especialidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, resulta particularmente indicado mantener el pulso sobre las últimas novedades al respecto.
4. Los trabajos del futuro no son concebibles sin la reflexión y el consenso sobre el futuro del trabajo. Es difícil no estar de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de que este futuro se vincula con el trabajo decente. De aquí el compromiso con la promoción del ODS 8. Además, los profesores Gil y Gil, J. L. y Ushakova, T., se han constituido como personas de contacto en la UAH para la *Iniciativa Interuniversitaria de la OIT sobre justicia social, trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible*. En este sentido, se pretende introducir la idea del trabajo decente como un aspecto transversal en la enseñanza de las asignaturas del Área.
5. Finalmente, hay que concluir con un argumento motivador importante desde el punto de vista personal. Los miembros del Grupo han trabajado juntos en varios proyectos de investigación. Existe una gran sinergia y comprensión entre ellos, lo que permite abordar este nuevo reto con mucha ilusión.

3. Objetivos

(Se deben incluir los objetivos que se persiguen con la actividad innovadora que se pretende desarrollar)

Se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1. Estudiar las opciones metodológicas para introducir en la enseñanza de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social la conexión con las tendencias en el mercado del trabajo, en especial los puestos del futuro;

2. Aplicar la metodología de enseñanza que permite que las nuevas tecnologías se pongan al servicio de los nuevos retos del mercado del trabajo;
3. Promover y reforzar la presencia en la enseñanza de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las referencias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 8 “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”;
4. Incorporar en las Guías docentes y en el proceso de enseñanza de las asignaturas del Área de Derecho del Trabajo las referencias a los empleos del futuro, el futuro del trabajo, el trabajo decente y el factor tecnológico;
5. Llevar a cabo la transferencia de conocimiento y prácticas de innovación mediante la participación en las actividades e iniciativas de innovación docente en la UAH y en otros foros.

4. Metodología de trabajo

(Se debe incluir la metodología de trabajo que se seguirá para la consecución de los objetivos propuestos)

En relación con los objetivos de la Línea de innovación 5 “Herramientas para la mejora de la calidad de la docencia”, se aplica, como punto de partida, la equiparación entre la innovación docente y la innovación tecnológica. En este sentido, sirve de referencia en el manual de Frascati para identificar los procesos de innovación e investigación en la empresa. Según este manual, aceptado en todos los países miembros de la OCDE, se perfilan una serie de criterios para que la propuesta pueda considerarse como innovadora. Uno de ellos se manifiesta en la incorporación de tecnologías emergentes. Así pues, para conseguir innovación utilizando la tecnología, lo primero que debe tenerse en cuenta es cuál es la mejora competitiva que se consigue en el proceso formativo a corto, medio o largo plazo.

Por lo que respecta a los objetivos de la Línea de innovación 6 “Competencias, creación de valor y Objetivos de Desarrollo Sostenible”, en particular ODS 8, se fundamenta en el método de aprendizaje bien conocido y arraigado en el sistema educativo, esto es, el aprendizaje basado en valores. Hay muchas actividades de innovación educativa que hacen suyo este método, y que demuestran que los valores pueden aplicarse en la práctica. De manera metafórica, puede pensarse en la educación como un bosque formado por árboles, en que cada árbol representa lo que queremos que sea nuestro alumnado. Sin embargo, hay que centrarse en los árboles, sino en las raíces de los mismos, que están interconectadas. Se propone incorporar la formación en valores dentro de todas y cada una de las asignaturas.

Por lo que hace a los objetivos de la Línea 7 “Aprendizaje basado en una mayor conexión con el mercado de trabajo”, el método parte de la reflexión sobre “Ecosistemas de aprendizaje vs. Islas de aprendizaje” (Fidalgo). En este sentido, se pretenden superar las referencias a la enseñanza universitaria y el mercado laboral como “islas” o “compartimentos estancos” y considerarlos dentro de un “Ecosistema” integrado por el binomio “Formación-ocupación efectiva”.

5. Cronograma

(Se incluirá un cronograma de la ejecución del plan de trabajo en tres años, indicando los hitos más representativos)

Cada uno de los objetivos tiene un alcance a corto, medio y largo plazo.

Para el primer año de ejecución del plan, se sentará en el objetivo 1. Se trata de estudiar las opciones metodológicas para introducir, en la enseñanza de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la conexión con las tendencias en el mercado del trabajo, en especial los puestos del futuro.

Durante este período inicial, se propone fijar las tareas concretas e indagar en las vías para obtener la información correspondiente. Entre otros aspectos, se propone buscar la información y ponerse en contacto con las Instituciones públicas (entre otras, los servicios de colocación, el SEPE, la Inspección del Trabajo etc.) y privadas (por ejemplo, las agencias de colocación privadas, las ETT, los despachos de abogados etc.).

Para el segundo año, se propone incorporar en las guías docentes los primeros resultados de los estudios y aplicar la metodología correspondiente en las clases.

Para el tercer año, se asumirá el compromiso establecido en el objetivo 5, esto es, llevar a cabo la transferencia de conocimiento y de buenas prácticas de innovación.

Objetivo	Período de consecución
1. Estudiar las opciones metodológicas para introducir en la enseñanza de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social la conexión con las tendencias en el mercado del trabajo, en especial los puestos del futuro	Sobre todo, el primer año de ejecución del plan
2. Aplicar la metodología de enseñanza que permite que las nuevas tecnologías se pongan al servicio de los nuevos retos del mercado del trabajo	A partir del segundo año de ejecución del plan
3. Promover y reforzar la presencia en la enseñanza de las asignaturas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social las referencias a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico"	Durante todo el período de ejecución del plan y en los años venideros
4. Incorporar en las Guías docentes y en el proceso de enseñanza de las asignaturas del Área de Derecho del Trabajo las referencias a los empleos del futuro, el futuro del trabajo, el trabajo decente y el factor tecnológico	A partir del segundo año de ejecución del plan
5. Llevar a cabo la transferencia de conocimiento y prácticas de innovación mediante la participación en las actividades e iniciativas de innovación docente en la UAH y en otros foros	Sobre todo, a partir del tercer año de ejecución del plan. Durante los tres años, se realizarán contribuciones puntuales

(*) En el plan de trabajo se deben incluir al menos los apartados que se indican.