

## **Índice**

### **INTRODUCCIÓN**

MANUELA DURÁN BERNARDINO, NIEVES ORTEGA-PÉREZ Y SELINA SERRANO ESCRIBANO

### **BLOQUE I**

### **HERRAMIENTAS Y RECURSOS DIGITALES PARA LA INCLUSIÓN Y LA EMPLEABILIDAD**

### **ROBÓTICA Y TRABAJO HUMANO: REALIDADES Y DISTOPÍAS**

JOSÉ ANTONIO FERNÁNDEZ AVILÉS

**1. Robótica avanzada e inteligencia artificial: la cuarta revolución industrial está en ciernes, pero seguirá conviviendo con modelos productivos más "tradicionales"**

**2. Robótica y empleo: ¿creación o destrucción?**

**3. La interacción robot-humano en los procesos productivos (algunos aspectos críticos)**

*3.1. El nuevo gobierno "algoritmocrático" de la empresa*

*3.2. El post-panóptico en el control digital de los trabajadores*

*3.3. La tutela de la seguridad y salud en el trabajo en entornos laborales robotizados*

*3.4. La humanización de la tecnología: ¿Llegará el cobot a tener sentimientos con su compañero de trabajo? ¿Y a la inversa?*

**4. El implante de nuevas tecnologías para aumentar las capacidades laborales humanas: el ciborg-trabajador**

### **Bibliografía**

### **TRANSFORMACIÓN DIGITAL, EMPLEABILIDAD Y NUEVAS CLAVES PARA LA DOCENCIA**

JOSÉ

SÁNCHEZ

PÉREZ

VICTORIA RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN

**1. Consideraciones introductorias sobre el impacto de la digitalización en los perfiles profesionales demandados**

*1.1. La transformación digital en relación con el mercado de trabajo*

*1.2. La incidencia transversal de la innovación digital en las distintas áreas de conocimiento*

**2. Los nuevos paradigmas competenciales: especial referencia a las *soft skills***

**3.Los desajustes entre las demandas del mercado laboral y la capacitación: los retos para la formación universitaria**

**4.La superación de la clase magistral y de la enseñanza memorística**

**5.Los contenidos digitales en el aula**

*5.1.Las claves para el desarrollo de los contenidos digitales*

*5.2.Las habilidades a desarrollar en la nueva perspectiva docente*

**6.La ludificación como método de aprendizaje**

**7.Conclusiones**

**Bibliografía**

## **LA INCIDENCIA DE LAS TIC EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE UNA SOCIEDAD DIGITALIZADA**

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ

**1.Introducción: recursos tradicionales y recursos digitales para la búsqueda de empleo**

**2.La intermediación laboral a través de recursos digitales**

*2.1.Régimen jurídico de la intermediación laboral "digitalizada". Luces y sombras*

*2.2.Nuevas herramientas digitales en la intermediación laboral*

2.2.1.Buscadores, portales web y blogs

2.2.2.Redes sociales

2.2.3.Aplicaciones móviles

**3.Nuevas formas digitales de CV: el diseño *on line*, el portafolio y el *videocurriculum***

**4.La utilización de las TIC en la intermediación laboral y la protección de los derechos laborales**

**Bibliografía**

## **EL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y EL DERECHO DE CONTROL EMPRESARIAL EN LA ERA DIGITAL. DEBILIDADES Y DESAFÍOS**

MANUELA DURÁN BERNARDINO

**1.Consideraciones previas**

**2.Configuración jurídico-práctica del derecho de control empresarial y el derecho a la intimidad del trabajador en la era digital**

**3.Principales implicaciones del marco embrionario de garantía de los derechos digitales laborales en la privacidad del trabajador**

*3.1.El derecho a la protección de la intimidad del trabajador en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador*

*3.2.El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*

- 3.3.El derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia
- 3.4.El derecho a la intimidad del trabajador y la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral
- 3.5.El control del estado de salud del trabajador
- 3.6.El control de datos biométricos

#### **4.Conclusiones**

#### **Bibliografía**

### **LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES INTERNACIONALES**

NURIA MARCHAL ESCALONA

#### **1.Introducción**

#### **2.Ámbito de aplicación y de protección del RPD**

#### **3.Determinación del tribunal internacionalmente competente**

##### *3.1.Introducción*

##### *3.2.Determinación de la normativa de competencia judicial aplicable*

#### **4.Los foros de competencia judicial internacional previstos para la efectiva protección de datos personales en el ámbito laboral**

##### *4.1.Los foros de competencia establecidos en el RPD*

##### *4.2.Los foros de competencia establecidos en el Reglamento Bruselas I bis*

##### *4.3.Los foros de competencia previstos en la normativa estatal*

#### **5.Conclusiones**

#### **Bibliografía**

### **BLOQUE II**

### **LA ADAPTACIÓN DOCENTE POR NIVELES UNIVERSITARIOS**

### **LA ENCRUCIJADA EN EL ACTUAL ECOSISTEMA LEGAL DE COMPETENCIAS DE LOS GRADUADOS EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

MARÍA DEL CARMEN BURGOS GOYÉ  
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

#### **1.Consideraciones generales**

#### **2.Evolución histórica**

#### **3.Las competencias de los graduados sociales**

##### *3.1.Delimitación conceptual y clasificación*

##### *3.2.El reconocimiento tardío en la interposición del recurso de suplicación*

##### *3.3.El no derecho a la prestación de la asistencia jurídica gratuita*

#### **4.Conclusiones**

#### **Bibliografía**

### **REDISEÑANDO LA METODOLOGÍA DOCENTE UNIVERSITARIA: ACCIONES PARA POSGRADO EN CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS**

SELINA SERRANO ESCRIBANO

#### **1.Consideraciones generales**

#### **2.Implementación de las competencias digitales en posgrado: formación docente y adquisición de competencias**

#### **3.Cambios metodológicos: del *blended learning* al *just in time teaching***

##### **3.1.Desarrollo de la metodología docente a partir del método just in time teaching**

#### **4.Conclusiones**

#### **Bibliografía**

### **BLOQUE III**

### **TRANSFERENCIA DE RESULTADOS EN DIVERSIDAD Y CAMBIO SOCIAL**

### **LA UNIVERSIDAD MÁS ALLÁ DE LA ACADEMIA: SU PAPEL COMO AGENTE DE CAMBIO SOCIAL JUNTO AL TERCER SECTOR**

IVANNA ANDREA GUTIÉRREZ VILLARREAL

#### **1.Los orígenes de la universidad**

#### **2.La transferencia de conocimiento y el tercer sector**

#### **3.El caso de la Universidad de Granada**

#### **4.Conclusiones**

#### **Bibliografía**

### **LA CEIBA, CENTRO DE DÍA DE *SIN FRONTERAS IAP* PARA PERSONAS EN SITUACIÓN DE MOVILIDAD: UNA EXPERIENCIA DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN LA CIUDAD DE MÉXICO**

JESÚS ALEJANDRO DE LA PEÑA RODRÍGUEZ

#### **1.Contexto de génesis de la investigación y del Centro de día**

#### **2.El saber académico: investigar el asentamiento de inmigrantes**

#### **3.Transferencia de conocimiento y construcción del Centro de día La Ceiba**

##### **3.1.Nace la idea de La Ceiba**

*3.2.Hacer real La Ceiba*

#### **4.Reflexión final: la transferencia de conocimiento como experiencia relacional**

#### **Bibliografía**

### **TRAINING AND JOB SHADOWING AS KNOWLEDGE TRANSFER ACTIVITIES IN TUNISIAN UNIVERSITIES**

IDA

SAIDANI

NIEVES ORTEGA-PÉREZ

#### **1.Introduction. Knowledge transfer in social sciences and humanities**

#### **2.Training activities as knowledge transfer: the case of the MIGRANTS Project**

#### **3.MIGRANTS' Job shadowing Experience in Tunisia**

*3.1.Introduction of the Job-shadow Hosts*

3.1.1.The Arab Institute for Human Rights (AIHR)

3.1.2.The Terre d'Asile Tunisie (TAT)

*3.2.Job shadowing activity at the Arab Institute for Human Rights*

3.2.1.Activities observed and carried out by two professors during the job shadowing session

3.2.2.AIHR evaluation of the job shadowing activity

*3.3.Job shadowing activity at Terre d'Asile Tunisie (TAT)*

3.3.1.Activities observed and carried out by the professors during the job shadowing session

3.3.2.TAT evaluation of the job shadowing activity

*3.4.Participants' evaluation of the job shadowing activity*

*3.5.The participants' appreciation of the job shadowing*

#### **4.Conclusions**

#### **References**