

Guía docente de competencias transversales: Grado en RRL y RRHH. Curso 2014/2015

Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos

Año académico: 2014/2015

Guía docente de competencia transversal de titulación

Dimensión esencial: Adaptación al entorno

Enunciado Plan estudios: Incorporar una formación humanista y profesional que permita afrontar los cambios técnicos, sociales, laborales y culturales de la sociedad a través de un proceso de formación continuado a lo largo de su vida.



Curso 1º: Guía docente de la competencia transversal

1. NIVEL DE DOMINIO

Abordar positivamente nuevas situaciones y circunstancias del contexto socio económico y laboral, planteando diferentes vías de actuación y adaptación al actual entorno en un tiempo limitado y en condiciones adversas de desacuerdos y dificultades.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Ante la nueva situación reacciona proactivamente con objeto de adaptarse al futuro contexto socio económico y laboral	Reacciona positivamente ante el cambio del entorno. Actitud proactiva hacia la adaptación al cambio
Busca información que le facilite superar las dificultades y condiciones adversas y le ayude a configurar diferentes vías de adaptación a las nuevas circunstancias	Toma de inmediato la iniciativa en la búsqueda de información, soluciones y recursos de adaptación al nuevo contexto, con el convencimiento de que el cambio es posible y conveniente
Demuestra capacidad en adaptar recursos originales para hacer frente a los nuevos retos, promoviendo en consenso y facilitando la superación de las dificultades planteadas	Expone con decisión e ilusión el/los nuevos proyectos de adaptación suscitando el interés de los demás y promoviendo la cooperación
Entrega los proyectos y planes de adaptación al contexto en tiempo y forma, colaborando con regularidad en las tareas propuestas, así como en su evaluación	Presenta los proyectos y planes de adaptación en tiempo y forma, evaluando regularmente su potencial ejecución o su necesaria reformulación



3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Derecho de Sociedades.

4. TAREAS

- Debate, reflexión, y elaboración de trabajos prácticos, individuales o en equipo sobre artículos, y/o vídeos, relativos a la materia académica; y exposición oral de los trabajos realizados ante todo el grupo de clase.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Derecho de Sociedades desarrollo y evalúa la competencia, la contempla en su protocolo de evaluación y se considera a la hora de evaluar al alumnado.

Derecho de Sociedades:

Evalúa todos los indicadores de la competencia transversal a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso, el primer indicador con un 10%, y el segundo, tercero y cuarto indicadores con un 30% cada uno de ellos.

La competencia se evalúa con la presentación de un nuevo contexto socio económico a través de una noticia periodística, mediante un vídeo o recurriendo a la red, la puesta en común del problema, la elaboración de una guía de actuación (individual o colectiva) que recogerá las cuestiones relevantes; en base a la guía de actuación, el estudiante o el grupo de trabajo buscará información de carácter jurídico, económico y social en diversas fuentes, y diseñará las vías de adaptación a las nuevas circunstancias en otro documento; se debatirá y consensuará, en grupos de trabajo, las propuestas y las vías diseñadas para superar los nuevos retos, y se elaborará un documento en el que se recojan y las diferentes opciones; por



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations

Guía docente de competencias transversales: Grado en RRLL y RRHH. Curso 2014/2015

último, el alumnado hará una presentación y exposición de la memoria de trabajo que incluirá: el procedimiento seguido, el proyecto o plan de adaptación al contexto en tiempo y forma, así como una autoevaluación individual y colectiva del procedimiento seguido por el equipo de trabajo.

La evaluación de la competencia supone por un 2% de la nota total para la asignatura.

El hecho de que el alumnado supere dichas asignaturas indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable en cuanto a comunicación escrita, el alumnado supere la asignatura.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia transversal. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia transversal considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas, la persona responsable de la asignatura llevará el caso a la coordinación de curso.
3. El equipo de coordinación del curso resuelve tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y la responsable de la materia informa a su equipo docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



Guía docente de competencias transversales: Grado en RRLL y RRHH. Curso 2014/2015



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations

Curso 2º: Guía docente de la competencia transversal

En todas las competencias el esquema a seguir es el siguiente y sobre todo hay que fijarse en lo referente al sistema de evaluación:

1. NIVEL DE DOMINIO

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Se recogen tanto las que evalúan como las que la desarrollan (aunque no la evalúen)

4. TAREAS

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Primero se describe el sistema de evaluación de las asignaturas que realmente evalúan o califican. Siempre debe aparecer la que coordina, aunque puede haber más asignaturas. El texto sería:

Las materias XXXX (que coordina la competencia), así como XXX aplican el sistema de evaluación de la competencia. Se contempla en su protocolo de evaluación y se considera a la hora de evaluar al alumnado.



La asignatura que coordina la competencia debe identificar los siguientes elementos:

1. Que evalúa todos los indicadores.
2. Que el sistema de evaluación de la competencia se publique a inicio de curso.
3. La/s tarea/s sobre las que evalúa la competencia (brevemente).
4. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura.

Las demás asignaturas que evalúan la competencia deben identificar los siguientes elementos:

1. Los indicadores que evalúa (pueden ser todos los de la asignatura que coordina, algunos e incluso alguno distinto a los del curso).
2. Que el sistema de evaluación de la competencia se publique a inicio de curso.
3. La/s tarea/s sobre las que evalúa la competencia (brevemente).
4. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura. Además, puede reflejar el peso de cada indicador.

Seguidamente, se indican las asignaturas que desarrollan la competencia (la tienen en cuenta) aunque no la evalúan. El párrafo sería:

El diseño docente de las asignaturas XXX y XXX contribuye de manera deliberada al desarrollo de la competencia o genera oportunidades para que el alumnado la ponga en juego.

Finalmente, todas las competencias transversales terminan con la coletilla:



El hecho de que el alumnado supere dichas asignaturas indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable en cuanto a comunicación escrita, el alumnado supere la asignatura.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia transversal. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia transversal considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas, la persona responsable de la asignatura llevará el caso a la coordinación de curso.
3. El equipo de coordinación del curso resuelve tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y la responsable de la materia informa a su equipo docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



Curso 3º: Guía docente de la competencia transversal adaptación al entorno

1. NIVEL DE DOMINIO

Afrontar situaciones difíciles en situaciones cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Busca activamente interpretaciones alternativas de la realidad para confrontarlas entre sí y con las propias, con el objetivo de extraer conclusiones que orienten su comportamiento	Es capaz de considerar críticamente las visiones ajenas y opuestas, pero también las propias
Aprecia las coherencias e incoherencias en los discursos explicativos de la realidad social circundante	Llega a conclusiones coherentes y fundamentadas que configuran una explicación interiorizada de la realidad sociolaboral.
Planifica sus esfuerzos y administra su tiempo para coordinarlos productivamente con otras personas	Destaca por su eficacia cuando está sometido a presión y aprovecha el tiempo sin perder la tranquilidad
Es capaz de administrar simultáneamente diversos trabajos complejos, estableciendo mecanismos para controlar su avance	Gestiona diferentes temas complejos, estableciendo sus propios mecanismos para controlar su avance.



3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA

Teoría y estructura de las relaciones laborales

4. TAREAS

Trabajo en equipo para dar respuesta a preguntas del profesor sobre cada tema (en base al manual de la asignatura, videos, artículos periodísticos, etc.)

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia Teoría y estructura de las relaciones laborales aplica el sistema de evaluación de la competencia. Se contempla en su protocolo de evaluación y se considera a la hora de evaluar al alumnado.

En la evaluación de esta competencia se tienen en cuenta todos los indicadores descritos en el punto 2 en base a las tareas del punto 4. El sistema de evaluación se publica al inicio del curso. Los tres primeros indicadores suponen el 30% de la valoración y el último el 10%. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 15%

El hecho de que el alumnado supere dichas asignaturas indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable en cuanto a comunicación escrita, el alumnado supere la asignatura.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia transversal. El procedimiento es el siguiente:



1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia transversal considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas, la persona responsable de la asignatura llevará el caso a la coordinación de curso.
3. El equipo de coordinación del curso resuelve tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y la responsable de la materia informa a su equipo docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.

Curso 4º: Guía docente de la competencia transversal adaptación al entorno

1. NIVEL DE DOMINIO

Afrontar de manera autónoma situaciones difíciles ante circunstancias cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad.



2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Analizar y valorar críticamente la dinámica social y los cambios que la misma provoca en la formación socio-laboral	Los conocimientos adquiridos no están fuera del contexto social y, por tanto, traspasan la frontera de la mera suma aritmética de conocimientos técnicos
Busca sistemática de la renovación conceptual, de los métodos y de los marcos sociales y laborales	La formación no acaba nunca y la renovación intelectual es requisito imprescindible de un conocimiento riguroso y científico
Contraste continuo entre los conocimientos adquiridos y la adaptación de los mismos al entorno social	La innovación continua es una actitud vital; la renovación y adaptación a los cambios no viene de fuera exclusivamente. Es una continua inquietud científica
Profundización en la interdisciplinariedad como método de formación en un mundo globalizado	La complejidad de los fenómenos sociales no puede abordarse desde una especialización ajena al método interdisciplinar. Hay que especializarse en el marco de la complejidad de los contextos sociales en cambio.



3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA

Planes de igualdad y Negociación Colectiva

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

Analizar la evolución de la construcción social de género: identificar los conceptos claves de la teoría feminista aplicados al trabajo remunerado y no remunerado.

Describir la discriminación directa e indirecta en el mercado de trabajo: levantar el velo de la discriminación mediante el análisis de encuestas, informes, entrevistas, análisis de convenios...

Contrastar las propuestas -formales e informales; normativas y convencionales- a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo

Estudiar, analizar y proponer planes de igualdad en el marco de la negociación colectiva

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La asignatura Planes de igualdad y Negociación Colectiva evalúa la competencia en base a las matrices de evaluación publicadas al comienzo del curso en moodle. Evalúa los indicadores relativos a la visión crítica de la dinámica social, la interdisciplinariedad, la evolución de los conceptos y propuestas de adaptación de los mismos. El peso global otorgado a la competencia en la nota final de la asignatura es de un 25%.



El hecho de que el alumnado supere dichas asignaturas indica que ha superado el nivel de dominio correspondiente de la competencia transversal. No obstante, podría darse el caso de que aún sin alcanzar el nivel de dominio competencial deseable en cuanto a comunicación escrita, el alumnado supere la asignatura.

El equipo de coordinación de curso constituye el instrumento para ajustar la evaluación de la competencia transversal. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia transversal considera necesario contrastar o completar la evaluación de la competencia, expondrá el caso al equipo docente de la asignatura de cara a argumentar el caso con solidez así como con evidencias objetivas, en la medida que ello sea posible (rúbrica, u otras pruebas) y con las cautelas oportunas.
2. Si el equipo docente de la asignatura considera oportuno contrastar o completar el caso con otras asignaturas, la persona responsable de la asignatura llevará el caso a la coordinación de curso.
3. El equipo de coordinación del curso resuelve tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y la responsable de la materia informa a su equipo docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



Trabajo Fin de Grado. Curso 4º: Guía docente de competencia transversal

1. NIVEL DE DOMINIO

Afrontar situaciones formales, cambiantes y novedosas sin que se vea afectado su alto nivel de efectividad.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Busca activamente interpretaciones alternativas de la realidad para confrontarlas entre sí y con las propias, con el objetivo de extraer conclusiones que orienten su comportamiento	Es capaz de considerar críticamente las visiones ajenas y opuestas, pero también las propias
Aprecia las coherencias e incoherencias en los discursos explicativos de la realidad social circundante	Llega a conclusiones coherentes y fundamentadas que configuran una explicación interiorizada de la realidad sociolaboral.
Planifica sus esfuerzos y administra su tiempo en trabajos complejos productivamente estableciendo mecanismos para controlar su avance	Destaca por su eficacia cuando está sometido a presión y aprovecha el tiempo sin perder la tranquilidad al gestionar temas complejos, estableciendo sus propios mecanismos para controlar su avance.



3. ASIGNATURAS QUE CONTRIBUYEN AL DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA.

TFG

4. TAREAS

En el proceso de realización del TFM la elección del objeto de estudio se ajusta a un tema relevante para resolver un problema sociolaboral o tema de investigación relacionado con las relaciones laborales.

El contenido de los diferentes apartados del TFG muestran una consistencia y coherencia interna en las argumentaciones teóricas, la formulación de hipótesis, el tratamiento de datos e informaciones y la elaboración de conclusiones que permiten responder a una pregunta de investigación que responde a una necesidad del entorno social.

En la defensa del TFG se argumenta de forma convincente la relación entre los objetivos y resultados del TFG con un nicho de investigación pertinente en relación a las carencias específicas en investigación y a la existencia concreta de problemas a resolver en el campo de las relaciones laborales.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se debe identificar los siguientes elementos:

- a. Que evalúa todos los indicadores.
- b. Que el sistema de evaluación de la competencia se publique a inicio de curso.
- c. La/s tarea/s sobre las que evalúa la competencia (brevemente).
- d. El peso global otorgado a la competencia en la nota del TFG.



Guía docente de competencias transversales: Grado en RRL y RRHH. Curso 2014/2015



Lan Harremanen U.E.
E.U. de Relaciones Laborales
The University College of Labour Relations

Plantilla de valoración del proceso de TFG cumplimentada por el tutor.

Valoración memoria final impresa del TFG realizada por el tutor y la comisión evaluadora.

Valoración de la defensa y exposición del TFG ante la comisión evaluadora.