

Guía docente competencias transversales de Grado en RRL y RRHH 2014/2015 (2014/04/07)

Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos

Año académico: 2014/2015

Guía docente de competencia transversal de titulación

Dimensión esencial: Tratamiento de la información

Enunciado Plan estudios: Recabar, seleccionar y analizar correctamente la información relevante del mundo del trabajo en base al lenguaje técnico adquirido.



Curso 1º: Guía docente de la competencia transversal Tratamiento de la Información

1. NIVEL DE DOMINIO

Determinar necesidades de información y usar estrategias apropiadas para localizarla, procesarla y producirla de manera dirigida.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| INDICADORES | RESULTADOS DE APRENDIZAJE |
|--|--|
| Identifica las fuentes de información que debe buscar | Identifica claramente todas las fuentes a las que debe acudir |
| Conoce y utiliza los métodos para conseguir la información | Conoce y utiliza de manera ágil los métodos más eficaces para conseguir cada tipo de información |
| Discrimina la información, utiliza criterios para aceptar o rechazar las fuentes y selecciona la adecuada | Elige la información más adecuada utilizando criterios válidos de aceptación o rechazo |
| Registra o cita de manera apropiada la información que utiliza | Cita de manera correcta las diferentes fuentes de información que utiliza |

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

Derecho del Trabajo (coordina la competencia), Derecho Civil, y Derecho de Sociedades.



4. TAREAS

- Elaboración de supuestos y documentos, búsqueda y manejo de fuentes de información y resolución de ejercicios prácticos.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia de Derecho del Trabajo (encargada de coordinar la competencia) contempla la competencia en su protocolo de evaluación y la consideran a la hora de evaluar al alumnado.

Derecho del Trabajo:

Evalúa todos los indicadores de la competencia transversal a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso. - Los indicadores 2º y 4º se valoran en un 40% (20% cada uno) y los indicadores 1º y 3º en un 60% (30% cada uno).

La competencia se evalúa a través de tareas que consisten en la elaboración de un supuesto real conflictivo con aportación de toda la documentación necesaria, y la resolución de ejercicios prácticos con apoyo normativo, doctrinal y jurisprudencial.

La evaluación de la competencia supone un 15% de la nota total de la asignatura.



Derecho Civil:

Evalúa todos los indicadores de la competencia transversal a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso.

La competencia de tratamiento de la información se trabaja junto a la competencia de Uso de las TIC's, para lo que se tiene en cuenta la elaboración del blog que cada alumno y alumna ha de realizar. Se presta un cuidado especial en la mención de las fuentes para evitar el problema del plagio en el desarrollo del blog.

La evaluación de la competencia supone un 10% de la nota total de la asignatura.

Derecho de Sociedades:

Evalúa todos los indicadores de la competencia transversal a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso.

La competencia se evalúa a través de tareas consistentes en la búsqueda de bibliografía y normas aplicables al problema jurídico-económico planteado (bases de datos, Internet), y la resolución del problema práctico planteado, siempre con apoyo normativo (fundamento de derecho) y doctrinal.

La evaluación de la competencia tiene un peso del 10% sobre la calificación final, valorando los dos primeros indicadores en un 50% y los dos últimos en otro 50%.



El diseño docente de las asignaturas Economía Política, Psicología del Trabajo y Sociología del Trabajo contribuyen de manera deliberada al desarrollo de la competencia o generan oportunidades para que el alumnado la ponga en juego.

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 2º: Guía docente de la competencia transversal Tratamiento de la Información

0. Competencia

Recabar, seleccionar y analizar correctamente la información relevante del mundo del trabajo en base al lenguaje técnico adquirido

1. NIVEL DE DOMINIO

Determinar necesidades de información y usar estrategias apropiadas para localizarla, procesarla y producirla de manera guiada

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| INDICADORES | RESULTADOS DE APRENDIZAJE |
|---|---|
| Identifica las necesidades de información | Expresa mediante una pregunta concreta y clara la necesidad de información |
| Identifica y selecciona las fuentes de información más adecuadas | Selecciona por lo menos entre 3 y 5 fuentes válidas para responder a cada pregunta de investigación |
| Argumenta correctamente y expresa los razonamientos de forma correcta | Expresa los argumentos de forma clara, coherente y completa |
| Presenta la información de manera adecuada | Presenta las conclusiones de un modo atractivo y comprensible, siguiendo un orden lógico y resaltando lo más importante |



3. ASIGNATURAS QUE EVALUAN Y CALIFICAN LA COMPETENCIA

Derecho de la Seguridad Social I.

Otras asignaturas que contribuyen al desarrollo de la competencia pero no la califican: Gestión de empresas I; Dirección y Gestión de Personal; introducción a la Contabilidad y Sistema Económico y Tributario.

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

Lectura y resolución de casos prácticos y análisis y fundamentación de sentencias. Seleccionar fuentes jurídicas relevantes y elaborar informes.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las materias Derecho de la Seguridad Social I (encargada de coordinar la competencia) contempla la competencia en su protocolo de evaluación y la consideran a la hora de evaluar al alumnado.

Derecho de la Seguridad Social:

Evalúa todos los indicadores a través de un sistema de evaluación dado a conocer a principios de curso en el blog de la asignatura.

La competencia se evalúa mediante las siguientes tareas:

- Lectura y resolución de supuestos prácticos. Lectura, análisis y exposición de sentencias.
- Selección de las fuentes jurídicas relevantes y aplicables.



- Fundamentación fáctica y jurídica de la resolución de supuestos prácticos.
- Elaboración de informes. Exposición oral y escrita.

El peso otorgado a cada uno de los indicadores es el 25% cada uno y el peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es el 90%.

El hecho de que el alumnado supere Derecho de la Seguridad Social I 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 al tratamiento de la información, 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 Tratamiento de la información

1. NIVEL DE DOMINIO

Determinar necesidades de información y usar estrategias apropiadas para localizarla, procesarla y producirla de forma autónoma

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| INDICADORES | RESULTADOS DE APRENDIZAJE |
|---|---|
| Identifica el tema central | Identifica de manera inequívoca los temas centrales relacionados con la Pregunta Inicial así como los principales campos de conocimiento encargados de estudiarlos. |
| Construye un plan de investigación | Establece un orden lógico y adecuado para explorar cada uno de los aspectos del tema |
| Identifica y registra apropiadamente fuentes de información. | Especifica los datos básicos de las fuentes consultadas como organización, autor, objetivos, URL etc. |
| Comprende la información | Escribe con sus propias palabras las conclusiones y los razonamientos a partir de la información obtenida |
| Argumenta correctamente y expresa los razonamientos de forma correcta | Expresa los argumentos de forma clara, coherente y completa. |
| Presenta la información de manera adecuada | Presenta las conclusiones de un modo atractivo y comprensible, siguiendo un orden lógico y resaltando lo más importante |



3. ASIGNATURAS

Salud laboral y prevención (responsable de coordinación de la competencia)); Economía laboral y Derecho de la SS II

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

Elaborar y presentar/defender temas teóricos y casos prácticos, de manera individual y en equipo.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las materias Salud laboral y prevención y Economía laboral evalúan la competencia, la contemplan en su protocolo de evaluación y se considera a la hora de evaluar al alumnado.

Salud laboral y prevención (coordinadora)

Tal como se indica a inicio de curso, la asignatura evalúa todos los indicadores sobre tareas dirigidas a la búsqueda de información técnica y tratamiento de conceptos de instituciones oficiales, por un lado (15% y 25% de la evaluación continua, respectivamente). Por otro lado en base al Trabajo escrito (7-10 pp) y posterior exposición oral pública en determinado tiempo (70% de la evaluación continua). Todo ello supone el 25% de la nota final.



Economía laboral

Evalúa todos los indicadores de la competencia sobre la presentación del proyecto (60% de la calificación final) y con una ponderación de 1/3 de la nota.

Derecho de la SS II

Se evalúan todos los indicadores expuestos mediante una tarea que consiste en la búsqueda de fuentes bibliográficas y normativas para la elaboración de un trabajo de investigación sobre un determinado tema. La evaluación de la competencia, dada a conocer al inicio del curso, supone el 15% de la nota asignada a la evaluación continua de la asignatura (20% de la calificación total).

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, 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.



Guía docente competencias transversales de Grado en RRL y RRHH 2014/2015 (2014/04/07)



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

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.



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

Guía docente competencias transversales de Grado en RRL y RRHH 2014/2015 (2014/04/07)

Curso 4º: Guía docente de la competencia transversal tratamiento de la información

1. NIVEL DE DOMINIO

Determinar las necesidades de información y usar estrategias apropiadas y eficaces para localizarla, procesarla y producirla de forma totalmente autónoma

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| INDICADORES | RESULTADOS DE APRENDIZAJE |
|--|---|
| Identifica los temas que requieren necesidad de información y documentación | Identifica de manera inequívoca las cuestiones que requieren ser documentadas y conoce las vías adecuadas para obtener la información necesaria |
| Identifica y selecciona las fuentes de información más adecuadas y las registra de manera apropiada | Conoce y utiliza los métodos más eficaces para conseguir la información y recoge la documentación con un orden lógico y adecuado. |
| Comprende la información que utiliza | Extrae conclusiones apropiadas de la documentación que selecciona. |
| Presenta la información de manera adecuada | Presenta sus conclusiones de manera ordenada y expresa sus razonamientos de forma clara, completa y coherente |



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

Auditoria Sociolaboral

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

Cada estudiante realizará un informe de auditoría sociolaboral en el cual pondrá de manifiesto una opinión técnica sobre la adecuación de la empresa a las normas socio-laborales que legal y convencionalmente le son exigibles, y si la documentación analizada expresa, en todos sus aspectos significativos, la imagen fiel de la situación socio-laboral de dicha empresa o entidad en el período examinado

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se evalúa la competencia en base a todos los indicadores descritos con las matrices de evaluación que se publican al comienzo del curso en moodle.

La competencia se evalúa mediante la tarea de redactar un informe final de auditoría sociolaboral para el cual deben seleccionar la información y documentación necesaria. Tras su correcta interpretación, cotejo y registro deberán extraer y exponer de manera adecuada sus conclusiones sobre la adecuación de la empresa a las normas socio-laborales aplicables.

La evaluación de la competencia, dada a conocer al inicio del curso, supone el 15% de la calificación total de la asignatura.



El hecho de que el alumnado supere dicha asignatura 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, 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 de 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.



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

Guía docente competencias transversales de Grado en RRL y RRHH 2014/2015 (2014/04/07)

TFG (Curso 4º): Guía docente de la competencia transversal tratamiento de la información

1. NIVEL DE DOMINIO

Usar estrategias apropiadas para localizar la información necesaria, procesarla y producirla de forma autónoma

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

| INDICADORES | RESULTADOS DE APRENDIZAJE |
|---|---|
| Identifica el tema central | Identifica de manera inequívoca los temas centrales relacionados con la Pregunta Inicial así como los principales campos de conocimiento encargados de estudiarlos. |
| Construye un plan de investigación | Establece un orden <i>lógico y adecuado</i> para explorar cada uno de los aspectos del tema |
| Identifica y registra apropiadamente fuentes de información. | Especifica los datos básicos de las fuentes consultadas como organización, autor, objetivos, URL etc. |
| Comprende la información | Escribe con sus propias palabras las conclusiones y los razonamientos a partir de la información obtenida |
| Argumenta correctamente y expresa los razonamientos de forma correcta | Expresa los argumentos de forma clara, coherente y completa. |
| Presenta la información de manera adecuada | Presenta las conclusiones de un modo atractivo y comprensible, siguiendo un orden lógico y resaltando lo más importante |



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

TFG

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

Entrevistas con el tutor en el proceso de seguimiento de redacción de la memoria manifestando un tratamiento adecuado de la información propia del tema de estudio.

Exposición del TFG ante tribunal y respuesta a las cuestiones planteadas por este manifestando un uso adecuado de la información sobre el tema de estudio.

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 competencias transversales de Grado en RRL y RRHH 2014/2015 (2014/04/07)



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.