

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: Pensamiento crítico

Enunciado Plan estudios: Interpretar críticamente la realidad social, jurídica y económica del mundo del trabajo a la luz de los datos y conocimientos adquiridos durante el grado.



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

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

Curso 1º: Guía docente de la competencia transversal Pensamiento Crítico

1. NIVEL DE DOMINIO

Hacerse preguntas sobre la relación socio-laboral que nos rodea, buscando su dimensión social y participar activamente en los debates en torno a la misma, preguntándose sobre las interpretaciones que dominan en la sociedad sobre la misma y analizando las consecuencias que derivan de las decisiones propias y ajenas.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Muestra una actitud crítica ante la realidad	Formula sus propios juicios y valoraciones a partir de su reflexión sistemática sobre la realidad, teniendo presente su dimensión social y el proceso de construcción y legitimación sobre el que descansa
Diferencia la realidad de las distintas construcciones, interpretaciones, opiniones y valoraciones que se efectúan sobre la misma	Analiza en su dimensión social las interpretaciones y decisiones que le muestra su entorno, teniendo presente el proceso de construcción y legitimación que los configura
Participa activamente en los debates	En los debates, es un punto de referencia constructivo para los demás
Es capaz de prever las implicaciones y consecuencias prácticas que derivan de los intereses y objetivos de cada organización social o laboral, y de las decisiones y propuestas que se adoptan o imponen en las mismas	Da mucha importancia a la realización de una verdadera valoración de las consecuencias que derivan de las decisiones y propuestas que emanan desde las distintas instancias colectivas o individuales de su entorno
Reflexiona sobre los condicionantes y efectos que emanan de cada modelo de estructuración de la realidad y sobre los efectos que sus propias decisiones generan en su entorno	Trata de reflexionar y conocer la incidencia y consecuencias de cada modo de organización social y laboral, y toma en consideración a los demás a la hora de desarrollar su conducta



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

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

Sociología del Trabajo (coordinación), Derecho de Sociedades, Derecho Civil, Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo y Psicología del Trabajo.

4. TAREAS

- Debates, elaboración de resúmenes e informes individuales y en grupo, elaboración de cuestionarios, análisis y reflexión de aspectos ventajosos e inconvenientes de diversas situaciones de la realidad, presentaciones orales de trabajos en clase.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

Sociología del Trabajo:

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 debate en grupo sobre temas de interés social y laboral, acompañados de un informe-resumen escrito del mismo; la elaboración de un trabajo en grupo sobre temas sociales o laborales y posterior presentación oral del mismo; elaboración de un cuestionario de preguntas para la reflexión y valoración de textos sociales y laborales; y el control y formulación clara de los conceptos y trabajos en clase sobre temas sociales y laborales.

La evaluación todos los indicadores de la competencia valorando cada indicador con un 20% del total. El conjunto de las actividades descritas es de obligatorio cumplimiento para la evaluación continua, y supondrá un 25% de la calificación final 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 plantear distintas realidades de los tipos jurídicos de sociedad mercantil o de economía social que operan en el mercado, para pasar a detectar, en grupo, las ventajas e inconvenientes de cada uno de esos tipos jurídico-económicos presentados en función del contexto social; debatir acerca de la figura social más acertada en relación al entorno; individualmente seleccionar la norma que puede conformar el marco jurídico más adecuado para regular las relaciones entre la sociedad y su entorno económico y justificar la elección aportando su reflexión y evaluación al respecto.

Se valora cada indicador con un 20% del total, conformando la competencia un 10% de la asignatura.



El diseño docente de las asignaturas Derecho Civil, Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo y Psicología 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.



2º Curso: Guía docente de la competencia transversal Pensamiento Crítico

1. NIVEL DE DOMINIO

Identificar y analizar los intereses económico-políticos de clase que se ponen en juego en las relaciones laborales y sociales, sean éstas de conflicto o de concertación, analizando la coherencia de los juicios propios y ajenos sobre la intervención de los poderes públicos y sus efectos para las diferentes clases.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Distingue los intereses que subyacen en las relaciones laborales y sociales	Más allá de los condicionantes mediáticos y sociales, separa con claridad intereses de la clase trabajadora y de la detentora del capital.
Formula juicios y valoraciones propias	Defiende con convicción sus valoraciones y juicios.
Considera los juicios de los otros	Incorpora en sus razonamientos y juicios ideas de otros.



Emite juicios en función de criterios internos (consistencia interna, coherencia, fiabilidad...)	Analiza la coherencia de una argumentación en relación con un modelo o patrón de referencia
Participa activamente en los debates	Impulsa el debate aportando su visión, enriqueciendo la reflexión
Distingue los intereses propios de cada una de las clases sociales.	Defiende los derechos de las personas y grupos frente a posiciones e intereses particulares.
Distingue los argumentos pretendidamente técnicos de los juicios de valor o de los presupuestos ideológicos.	Defiende los derechos de las personas y grupos frente a posiciones e intereses particulares.

3. ASIGNATURAS QUE EVALUAN Y CALIFICAN LA COMPETENCIA

La asignatura que evalúa y califica la competencia Pensamiento Crítico es Derecho Sindical (coordina la competencia).

Asignaturas que contribuyen al desarrollo de la competencia pero que no la califican en su sistema de evaluación: Gestión de empresas I y Dirección y Gestión de Personal

4. TAREAS

Análisis y presentación de casos prácticos y de temas teóricos de forma individual o en grupo



5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

Derecho Sindical:

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 del Análisis y presentación de los casos prácticos y elaboración y presentación de un tema.

La evaluación de la competencia supone un 30% de la nota asignada a la evaluación continua de la asignatura

El hecho de que el alumnado supere la asignatura de Derecho Sindical 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.
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 pensamiento crítico

1. NIVEL DE DOMINIO

Argumentar la pertinencia de los juicios que se emiten y analizar la coherencia de la propia conducta, fundamentándolos en los principios y valores que los sostienen

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Fundamenta y argumenta los juicios que emite	Con su capacidad de argumentación hace que otros se cuestionen sus ideas o creencias
Identifica ideas, principios, modelos y valores subyacentes en los juicios críticos	Argumenta los juicios desde modelos teóricos y los valores que los fundamentan
Emite juicios en función de criterios externos (utilidad, viabilidad validez, etc.)	Analiza con los criterios apropiados la pertinencia y relevancia de argumentaciones y propuestas
Actúa con coherencia y responsabilidad en sus decisiones y conductas.	En su conducta busca la coherencia con los valores que declara



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

Derecho procesal (Coordinación)

4. TAREAS

Exposición y defensa de casos prácticos y prueba final.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las materias de Derecho procesal (que coordina la competencia) y Teoría y estructura de las relaciones laborales 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.

Derecho procesal:

Tal como se indica a inicio de curso, la asignatura evalúa todos los indicadores (25% cada indicador) sobre tareas dirigidas a la realización, exposición y defensa continuada de casos prácticos. Así como mediante la realización de un examen final en el que el alumno deberá razonar y justificar debidamente los argumentos que esgrima en relación a un supuesto o sentencia facilitado por la profesora. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 10%.

Teoría y estructura de las relaciones laborales:

En la guía de la asignatura publicada en el aula virtual de la asignatura (plataforma moodle) se recogen las formas de evaluación de la asignatura, así como de la competencia *pensamiento crítico*. Básicamente se trata de responder



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

interpretativa y colaborativamente (equipos de trabajo) a una listado de preguntas formuladas sobre los contenidos del manual de la asignatura para luego poner en común, cuestionar y contrastar las respuestas en público. A cada indicador se le otorga el mismo peso al evaluar la competencia (50%) y el peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 10%.

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Elabora discursos argumentativos coherentes sobre las corrientes teóricas expuestas.	Diferencia y contrasta los conceptos más importantes entre las diferentes corrientes teóricas
Comparte activamente críticas y cuestionamientos teóricos con el resto del alumnado y profesor.	Es capaz de corregir y/o ampliar las propias interpretaciones de los contenidos teóricos con aportes de otras personas (alumnado o profesores)

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



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

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

Curso 4º: Guía docente de la competencia PENSAMIENTO CRÍTICO

1. NIVEL DE DOMINIO

Demostrar un nivel de conocimiento necesario de la realidad económica, laboral y social con el objetivo de plantear críticas bien fundamentadas y ser capaces de poner por escrito en una redacción estructurada tales planeamientos.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Conoce los paradigmas y conceptos utilizados en el análisis crítico de la realidad económico-laboral.	-Elije correctamente las referencias a los autores en el análisis de la dicha realidad. -Elabora argumentos bien fundamentados desde una perspectiva crítica.
Expresa por escrito correctamente las ideas y los conceptos de los diferentes paradigmas utilizados en el análisis crítico de la realidad económico-laboral.	-Realiza correctamente una bibliografía. -Cita correctamente en el propio texto las referencias adecuadas.
Aporta opiniones originales fundamentadas.	-Realiza propuestas propias bien fundamentadas.



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

La asignatura LA GLOBALIZACIÓN Y EL MUNDO DEL TRABAJO coordina y evalúa esta competencia.

4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA

- Trabajo individual (ensayo sobre un tema de la materia).
- Comentario individual de textos cortos seleccionados por la profesora para cada uno de los temas.
- Resumen y comentario de un libro (se proponen varios a elegir).

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La asignatura LA GLOBALIZACIÓN Y MUNDO DEL TRABAJO 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.

El sistema de evaluación de la competencia se da a conocer en la primera clase del curso.

Los indicadores son los expuestos en el apartado 2.

Las tareas que evalúan son:

- Trabajo individual (60%).
- Comentario individual de textos cortos seleccionados por la profesora para cada uno de los temas (15%).
- Resumen y comentario de un libro (25%).

La evaluación de la competencia supone el **20 % de la nota 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 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.



TFG (Curso 4º): Guía docente de la competencia PENSAMIENTO CRÍTICO

1. NIVEL DE DOMINIO

Argumentar la pertinencia de los juicios que se emiten y los contrastar con la propia conducta, fundamentándolos en los principios y valores que los sostienen

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Fundamenta y argumenta los juicios que emite	Con su capacidad de argumentación hace que otros se cuestionen sus ideas o creencias
Identifica ideas, principios, modelos y valores subyacentes en los juicios críticos	Argumenta los juicios desde modelos teóricos y los valores que los fundamentan
Emite juicios en función de criterios externos (utilidad, viabilidad validez, etc.)	Analiza con los criterios apropiados la pertinencia y relevancia de argumentaciones y propuestas
Actúa con coherencia y responsabilidad en sus decisiones y conductas.	En su conducta busca la coherencia con los valores que declara



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 pensamiento crítico desde puntos de vista específicos adecuados al tema de estudio.

Redacción del TFG que refleje una actitud crítica y un compromiso concreto respecto al tema de estudio.

Exposición del TFG ante tribunal y respuesta a las cuestiones planteadas por este evidenciando un pensamiento crítico constructivo y enriquecedor en relación al 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 de competencias transversales: Grado en RRL y RRHH. Curso 2014/2015



Plantilla de valoración del proceso del 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.