

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: Gestión de conflictos**

Enunciado Plan estudios: Identificar, asumir, encauzar y, en su caso, resolver los conflictos derivados de los intereses contrapuestos del mundo del trabajo.



## Curso 1º: Guía docente de la competencia transversal

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Expresar las posiciones propias y considerar las de los demás, buscando llegar a acuerdos aceptables en aquellas situaciones de conflicto interpersonal e intergrupal en las que se ve implicado.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<b>Tolera la frustración y acepta las contrariedades que surgen en la interacción con sus compañeros</b>	Comprende y toma conciencia tanto de sus propias emociones como de las de los otros en la vivencia del conflicto
<b>Es capaz de analizar y comprender la situación de conflicto, tomando conciencia de su posición y responsabilidad en el mismo</b>	Valora el potencial positivo y transformador del conflicto, por lo que aboga por un tratamiento constructivo del mismo
<b>Expresa con tranquilidad y claridad sus posiciones cuando surgen discrepancias y conflictos</b>	Muestra una sincera consideración con las necesidades de los demás
<b>En situaciones de conflicto, escucha y considera las posiciones de los demás</b>	Analiza y planifica las estrategias más adecuadas, respondiendo con agilidad y versatilidad en los procesos de negociación
<b>Busca alternativas y soluciones aceptables ante el conflicto, facilitando y asumiendo los compromisos</b>	Promueve un clima en el que todos puedan contribuir para construir una salida negociada y consensuada ante el conflicto



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

Psicología del Trabajo, Derecho de Sociedades.

### **4. TAREAS**

- Realización de ejercicios prácticos, debates, argumentación, resolución de conflictos, y exposición oral de los trabajos realizados ante todo el grupo de clase.

### **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Psicología del trabajo (coordina la competencia) y Derecho de Sociedades desarrollan y evalúan la competencia, la contemplan en su protocolo de evaluación y la consideran a la hora de evaluar al alumnado.

Psicología del Trabajo:

Se evalúan todos los indicadores de la competencia transversal de una manera global.

La competencia se evalúa a través de la realización de ejercicios, en grupo pequeño de 2 o 3 personas, teniendo que consensuar una única respuesta común a las valoraciones psicológicas planteadas a partir de los diversos casos prácticos laborales que se presentan, los ejercicios en están diseñados para crear discrepancias de pareceres y conflicto; exposiciones orales en clase, de trabajos realizados individualmente en las que tienes que exponer de manera tranquila y asertiva las valoraciones y conclusiones del trabajo realizado, respondiendo de manera adecuada a las críticas o valoraciones tanto positivas como negativas por parte de compañeros y del profesor o profesora.



La valoración de esta competencia contribuye con un 20% a la nota total de la asignatura.

Derecho de Sociedades:

Evalúa todos los indicadores por igual, con un 20% del total para esta competencia transversal.

La competencia se evalúa a través de la presentación de problemas a analizar en grupos de 2 o 3 personas, alcanzando una única solución que exige argumentación previa y puesta en práctica de técnicas de consenso; el traslado y comunicación de las soluciones y consensos alcanzados a grupos más numerosos (6 o 7 personas), teniendo éstos que alcanzar igualmente una solución única; la exposición oral en clase, de la solución alcanzada, argumentando y motivando el consenso alcanzado.

La competencia que nos ocupa contribuye en un 1% a la nota total de 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



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.



## 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 Gestión de conflictos

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Tratar las situaciones de conflicto con versatilidad, habilidad y sentido ético, y ejercer funciones de mediación entre personas, grupos y organizaciones

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<b>Muestra alto autocontrol emocional y comprensión de emociones ajenas en situaciones estresantes o amenazantes.</b>	En situaciones de endurecimiento patente del conflicto, es capaz de facilitar y sostener un clima y espacio de diálogo, sin atacar ni sentirse atacado.
<b>Valora el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación.</b>	Muestra una actitud positiva y colaborativa ante el conflicto, promoviendo la integración constructiva entre las partes que se deriva en logros y mejoras claramente perceptibles para los implicados.
<b>Analiza y comprende el conflicto como mecanismo de negociación de espacios de poder y participación.</b>	Se maneja con habilidad en las dinámicas políticas del conflicto contribuyendo con sus mediación a la reequilibración de los espacios de poder y participación.
<b>Realiza un análisis eficiente de los procesos en el desarrollo del conflicto, tanto a nivel afectivo y cognitivo como conductual.</b>	Analiza y comprende en profundidad cómo se sienten, qué piensan y cómo actúan en cada momento las partes implicadas en el conflicto.
<b>Muestra flexibilidad y versatilidad en las actitudes adoptadas y en las estrategias y tácticas empleadas en el tratamiento del conflicto.</b>	Sabe colaborar, ceder, acomodarse, huir, competir, comprometerse y consensuar de forma adecuada a cada contexto y proceso de negociación.
<b>Es capaz de ejercer funciones y roles de mediación en situaciones de conflicto entre personas, grupos y organizaciones.</b>	Es elegido como mediador en situaciones de conflicto. Es capaz de mantener colaborando a las partes hasta construir juntos una salida consensuada y asumir compromisos satisfactorios y duraderos.



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

Técnicas de negociación

### **4. TAREAS**

Debate. Discusión dirigida. Coloquio. Mesa redonda; Juego de rol. Brainstorming; Proceso incidente. Phillips 66

### **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

La materia Técnicas de negociación 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 base a las tareas del punto 4. El sistema de evaluación se publica al inicio del curso. Cada indicador se valora con 1/6. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 50%

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



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.



## Curso 4º: Guía docente de la competencia transversal tratamiento de conflictos

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Tratar situaciones de conflicto con versatilidad, habilidad y sentido ético y ejercer funciones de mediación de manera autónoma y eficaz entre personas, grupos y organizaciones.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
<b>Valora el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación</b>	Muestra una actitud activa y colaborativa ante el conflicto promoviendo la integración constructiva entre las partes que se deriva en logros y mejoras claramente perceptibles entre los implicados
<b>Analiza y comprende el conflicto como mecanismo de reequilibrio de espacios de poder y negociación.</b>	Se maneja con habilidad en las dinámicas políticas del conflicto contribuyendo con su mediación a la reequilibración de los espacios de poder y negociación
<b>Es capaz de ejercer funciones y roles de mediación en situaciones de conflicto entre personas, grupos y organizaciones</b>	<b>Es elegido como mediador en situaciones de conflicto. Es capaz de mantener colaborando a las partes hasta construir juntos una salida consensuada y asumir compromisos satisfactorios y duraderos</b>



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

Retos actuales del sindicalismo

### **4. TAREAS PARA EVALUAR LA COMPETENCIA**

En grupos de cinco alumnos, analizarán un conflicto laboral, cercano en el tiempo y el espacio, donde dos alumna/os defenderán las tesis y argumentos de los trabajadores, otra/os dos los de la patronal o parte empresarial, y la/el quinta/o realizará una labor de mediación. Entre todos, elaborarán una síntesis escrita de las diferentes posiciones de partida y las conclusiones; tanto del caso real, como las que hipotéticamente hubieran alcanzado gracias a su labor de intermediación. En la medida de lo posible, se harán exposiciones orales de algunos casos. Esta tarea, con su correspondiente sistema de evaluación, se incluye en la guía docente de la asignatura y en le Moodle.

### **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Esta tarea supondrá un 25% de la calificación final de la asignatura. Para ello se valorarán cada uno de los tres indicadores, en la siguiente proporción:

- Detección adecuada de los mecanismos que han llevado al conflicto, planteando las necesidades de cambio de las dinámicas negativas(30%)
- Análisis correcto del margen de maniobra y negociación de cada una de las partes (30%)
- Busqueda y encuentro de los puntos de acuerdo y resolución del conflicto con anuencia de las partes implicadas (40%)



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

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Tratar las situaciones de conflicto con versatilidad, habilidad y sentido ético

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Muestra alto autocontrol emocional y comprensión de emociones ajenas en situaciones estresantes o amenazantes.	En situaciones de endurecimiento patente del conflicto, es capaz de facilitar y sostener un clima y espacio de diálogo, sin atacar ni sentirse atacado.
Valora el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación.	Muestra una actitud positiva y colaborativa ante el conflicto, promoviendo la integración constructiva entre las partes que se deriva en logros y mejoras claramente perceptibles para los implicados.
Analiza y comprende el conflicto como mecanismo de negociación de espacios de poder y participación.	Se maneja con habilidad en las dinámicas políticas del conflicto contribuyendo con sus mediación a la reequilibración de los espacios de poder y participación.



Realiza un análisis eficiente de los procesos en el desarrollo del conflicto, tanto a nivel afectivo y cognitivo como conductual.

Analiza y comprende en profundidad cómo se sienten, qué piensan y cómo actúan en cada momento las partes implicadas en el conflicto.

Muestra flexibilidad y versatilidad en las actitudes adoptadas y en las estrategias y tácticas empleadas en el tratamiento del conflicto.

Sabe colaborar, ceder, acomodarse, huir, competir, comprometerse y consensuar de forma adecuada a cada contexto y proceso de negociación.

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

TFG

### 4. TAREAS

Entrevistas con el tutor en el proceso de seguimiento de redacción de la memoria manifestando positiva y adecuada frente a los desacuerdos con el tutor en la realización del TFG.

Redacción del TFG que refleje una competencia apropiada en sus contenidos para la resolución de los conflictos laborales y sociales relacionados con el tema de estudio.

Exposición del TFG ante tribunal y respuesta a las cuestiones divergentes planteadas por éste evidenciando una competencia adecuada a la hora de responder a los desacuerdos planteados por los miembros del tribunal respecto al contenido del TFG.



## 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se 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.

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.