

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

Grado en Relaciones laborales y Recursos humanos

Año académico: 2014/2015

Guía docente de competencia específica de titulación

Enunciado Plan estudios: Diseñar, desarrollar, controlar y evaluar debidamente las estrategias y los planes relacionados con el empleo y la prevención de Riesgos Laborales (nº 11).



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

Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 11

1. NIVEL DE DOMINIO

En este curso el/la estudiante es capaz de manera guiada de detectar los problemas jurídico-económicos que pueden darse en el funcionamiento de una sociedad mercantil y de economía social, determinar el marco jurídico que regula esa sociedad u organización (Ley), y tratar de aplicarlo en el diseño de las estrategias necesarias que apoyen la supervivencia de la empresa, el empleo y la calidad en el desarrollo de la actividad empresarial.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none">1. Relacionar e identificar las instituciones sociales intervinientes y sus funciones en el mundo laboral.2. Asesorar empresas y organizaciones intervinientes en la función del empleo, en la adaptación a los cambios sociales y de mercado.3. Determinar fuentes de información fiables en la evaluación de las estrategias utilizadas en la función del empleo.	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica los órganos sociales competentes (Junta General, Consejo de Administración y Auditoría) en relación a las materias societarias objeto de planes de acción (empleo, factores que inciden en la calidad de la actividad empresarial y del trabajo).2. Define y desarrolla estrategias de consenso relativas a la supervivencia de la empresa y al empleo entre los distintos grupos de interés que articulan la actividad empresarial (<i>stakeholders</i>: trabajadores, accionistas, sindicatos, entorno social).3. Selecciona potenciales instrumentos de control y evaluación (memorias contables, informes de gestión socio-económica y socio-laboral) de las estrategias implementadas relativas a la supervivencia de la empresa, la conservación del empleo y la calidad del mismo.



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

Derecho de Sociedades desarrolla y evalúa esta competencia.

4. TAREAS

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

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia de Derecho de Sociedades contempla la competencia en su protocolo de evaluación y la considera a la hora de evaluar al alumnado.

Derecho de Sociedades:

Evalúa todos los indicadores de esta competencia a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso, los 3 indicadores se valoran de igual manera, otorgándose un 1/3 del peso total a cada indicador.

La competencia se evalúa a través de una presentación de un nuevo contexto socio-económico o problema a los equipos de trabajo para que lo resuelvan; en base a la guía de actuación, el grupo busca información jurídico-económica de diversas fuentes para resolver la cuestión; organizan al menos un debate por equipo de trabajo en



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

clase con objeto de alcanzar un consenso en la resolución del problema; y se realiza una puesta en común del problema y exposición oral a través de un/a portavoz de las ideas del grupo.

La evaluación de la competencia supone por un 1% de la nota final de la asignatura. La valoración de la competencia íntegra, junto a las otras competencias, el 10% de la nota final 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 específica de grado. El procedimiento es el siguiente:

1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia 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 que desarrollan la competencia, la persona responsable de la asignatura se comunicará con el resto de responsables.
3. Tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y las responsables de las materias que desarrollan la competencia resuelven e informan a sus equipos docente. Asimismo, se podrá solicitar asesoramiento tras informar a la Dirección del Centro.



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



Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 11

No se desarrolla en 2º curso



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

Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 11

1. NIVEL DE DOMINIO

Determinar de manera semiautónoma cuál es el marco jurídico que en materia de prevención de riesgos laborales debe aplicarse a la empresa, detectar los problemas o carencias básicas en cuanto al cumplimiento de la normativa preventiva y de proponer posibles medidas para solucionar dichas carencias, de forma que mejoren las condiciones de trabajo y con ello la calidad del mismo.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none">1. Capacidad para identificar y analizar la relación existente entre las condiciones laborales y la salud de los trabajadores.2. Capacidad de asesoramiento empresarial en materia de prevención de riesgos laborales.3. Capacidad de asesoramiento a trabajadores y sus representantes.	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica la normativa preventiva aplicable en función de la actividad de la empresa.2. Determina qué tipo de organización preventiva corresponde a la empresa en función de la actividad y del tamaño de la misma.3. Determina qué tipo de personal debe llevar a cabo la evaluación de riesgos de acuerdo a los diferentes niveles de funciones que prevé el RD 39/1997.4. Evalúa el nivel de cumplimiento empresarial de las obligaciones generales previstas en la LPRL, define los incumplimientos empresariales y propone las medidas para un adecuado cumplimiento.5. Evalúa el nivel de cumplimiento de las obligaciones básicas de las personas trabajadoras y propone medidas para favorecer ese cumplimiento.



6. Materia que la desarrolla

Salud laboral y prevención

7. Tareas

Resolución de casos prácticos en los que se ha visto afectada la salud de los trabajadores por accidente o enfermedad producidos por causa del trabajo realizado.

Análisis de jurisprudencia dictada en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por infracción de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Realización de informes sobre las obligaciones que corresponden al empresario.

Realización de trabajos monográficos y exposición de los mismos.

Exposición de casos prácticos.. Debate entre el alumnado sobre los casos.

8. Sistema de evaluación

La materia **Salud laboral y prevención** evalúa la competencia mediante los indicadores del punto 2. Cada indicador se pondera igualitariamente.

El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 85 %.

La competencia se evalúa en base a las tareas del punto 3.

El sistema de evaluación de cada asignatura se hace público al alumnado a inicio de curso.

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



1. Cuando el profesorado alguna asignatura que evalúa o valora la competencia 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 que desarrollan la competencia, la persona responsable de la asignatura se comunicará con el resto de responsables.
3. Tras realizar las consultas oportunas con la discreción requerida y las responsables de las materias que desarrollan la competencia resuelven e informan a sus equipos 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 RRLL y RRHH. Curso 2014/2015

Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº11

1. NIVEL DE DOMINIO

Gestionar de manera semiautónoma todas las fases del proceso de Prevención de Riesgos Laborales (Diagnostico, diseño implementación seguimiento y revisión) tanto en su vertiente diaria como desde un punto de vista estratégico a medio y/o largo plazo.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
1- Capacidad de diagnóstico	1. Identifica y jerarquiza los puntos débiles de la organización en materia de PRL.
2- Proponer medidas adaptadas a la realidad de la institución 3- Consulta con agentes de otras disciplinas sobre la viabilidad técnica, económica etc. de las medidas propuestas	2. Propone medidas correctivas y o preventivas coherentes con el contexto general de la organización y el riesgo que se pretende evitar.
4- Identifica los indicadores necesarios en cada caso	3. Establece indicadores para medir el desempeño de los planes implementados.



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

5- Analiza la información de los indicadores dejando en un nivel inferior las opiniones subjetivas

4. Interpreta los resultados de los indicadores y alcanza conclusiones útiles para la toma de decisiones consiguiente.

Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<p>Analizar y diseñar desde la perspectiva de género planes relacionados con el empleo y la prevención de riesgos laborales</p>	<p>1. Identificar en la fase de diagnóstico las distorsiones o irregularidades en la aplicación de la igualdad con enfoque de género como consecuencia de la estructura orgánica de la empresa y de la aplicación de las fuentes jurídicas aplicables (convencionales, vía individual o colectiva, normativas y fácticas o consuetudinarias.)</p>
	<p>2. En la fase de diseño, y para lograr la realización de los objetivos predefinidos en el mismo, acometer la planificación de medidas y acciones de mejora, dentro de una secuencialización cronológica que condicione su límite temporal mediante la articulación del cronograma correspondiente, así como la determinación de indicadores que nos sirvan ulteriormente como referencia que nos permita evaluar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan.</p>
	<p>3. En la fase de implementación, ejecutar las acciones diseñadas en el Plan.</p>
	<p>4. En la fase de evaluación, valorar y cuestionar el grado de realización de los objetivos propuestos.</p>



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

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo, Planes de Igualdad y Negociación Colectiva.

4. TAREAS

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Trabajo sobre una Evaluación de Riesgos

Diferentes trabajo sobre investigación de accidentes

Realizar comentarios críticos a sentencias en el ámbito de la PRL

Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:

Comentar y proponer modificaciones a planes relacionados con el empleo y con la prevención de riesgos laborales

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Se valoran todos los indicadores propuestos y cada uno aporta un 25% a la evaluación la competencia. Esta competencia resulta ser el 10% de la nota de la asignatura.

Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:

Se evalúa el indicador recogido en su totalidad y el peso global que tiene en la asignatura es del 5%.