

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: Desarrollar, controlar y evaluar debidamente las estrategias de Recursos Humanos de la empresa u organización (nº 13)**



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 13**

No se desarrolla en 1er curso

### **Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 13**

No se desarrolla en 2º curso

### **Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 13**

No se desarrolla en 3er curso



## Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº 13

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Desarrollar, controlar y evaluar debidamente las estrategias de RRHH de la empresa u organización.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Gestión de Empresas III:

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
	1. Identifica las áreas de la Función de Recursos Humanos (Administración de Personal, Relaciones Laborales, Empleo, Gestión de Recursos Humanos, Desarrollo de Recursos Humanos, Función Económica, Seguridad y Salud Laboral) que deben ser objeto de gestión en función de las decisiones estratégicas adoptadas en la empresa/organización
Establece proyectos/líneas de actuación para la FRH dentro del plan de gestión	2. Propone líneas de actuación en cada una de las áreas de la Función de Recursos Humanos en relación con los objetivos y estrategias de la compañía



### Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Analizar las estrategias de recursos humanos con especial atención a la selección de personal y a la carrera profesional	Detecta los mecanismos por los que se produce la desigualdad de trato en la empresa.
	Determina e interpreta correctamente las normas protectoras de la igualdad de trato, así como la jurisprudencia
	Propone estrategias convencionales para promover la igualdad de trato.
	Relaciona las medidas legales y convencionales para la igualdad con los mecanismos para controlar su cumplimiento.



### Auditoría Socio-Laboral:

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
Responde adecuadamente a las cuestiones que se le realizan tanto a nivel oral como escrito.	Identifica los sujetos de las distintas relaciones que la empresa mantiene y los derechos y obligaciones que les conciernen.
	Plantea estrategias relativas al desarrollo y control de los Recursos Humanos en la empresa u organización.
	Propone planes alternativos de mejora de las situaciones personales y laborales existentes en la empresa.



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

**Gestión de Empresas III, Planes de Igualdad y Negociación Colectiva, Auditoría Socio-laboral**

#### **4. TAREAS:**

##### **Gestión de Empresas III:**

La asignatura se desarrolla sobre un Proyecto de Plan estratégico para un caso real, donde se efectúa y valora: Trabajo personal escrito sobre algunos de los contenidos abordados; Conocimientos sobre los contenidos; Defensa oral de los trabajos; Informe escrito final; Trabajo en equipo.

##### **Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:**

Analizar la manera en que los planes de empresa recogen la selección de personal y la carrera profesional

##### **Auditoría Socio-Laboral:**

Responder de manera oral o escrita a las cuestiones que realice el profesor.

### **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

##### **Gestión de empresas III:**



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

Se evalúa el indicador en su totalidad teniendo un peso del 5% en el total de la asignatura. Esta competencia además se evalúa con el trabajo personal fuera del aula; una prueba de acreditación de conocimiento; Competencia de trabajo en equipo; Competencia de presentación oral; Competencia de presentación escrita. Esta competencia está subsumida en una competencia más amplia como es **Comprender el concepto de estrategia y la técnica de Dirección Estratégica. Tiene un peso global del 5%.**

#### **Planes de Igualdad y Negociación Colectiva:**

Se evalúa el indicador descrito. Este indicador tiene un peso de 5% en el total de la asignatura.

#### **Auditoría Socio-Laboral:**

Se evalúa el indicador en su totalidad teniendo en cuenta que el peso global en la asignatura es del 30 %.