

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: Elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado que contribuyan al desarrollo profesional y personal (Nº 14).



Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 14

No se desarrolla en 1º

Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 14

1. NIVEL DE DOMINIO

Gestionar planes de formación en el ámbito de la empresa que contribuyan al desarrollo profesional y personal.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1. Analiza y evalúa las necesidades de formación ocupacional y continua.	Analiza y evalúa, de forma satisfactoria, las necesidades de formación y perfeccionamiento de la organización
2. Define programas y métodos de aprendizaje para el desarrollo profesional y personal.	Define los programas y métodos de aprendizaje adecuados para la mejora en el conocimiento, las habilidades y las actitudes.
3. Establece criterios para evaluar los programas de formación.	Establece los criterios y el diseño de evaluación de los diferentes programas de formación



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

4. Planifica la carrera profesional individual y aplica diferentes planes de sucesión.

Planifica la carrera profesional individual y aplica diferentes planes de sucesión para garantizar la actualización de los conocimientos de los empleados y la permanente mejora de su cualificación

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

Dirección y Gestión de Personal desarrolla y evalúa esta competencia.

4. TAREAS

- Preparación y orientación para el trabajo en grupos pequeños.
- Preparación para la búsqueda y filtrado de informaciones cercanas y externas relacionadas con la asignatura.
- Valoración crítica de la información necesaria para la realización de informes, programaciones y planificaciones.
- Profundización en la situación sistémica de las organizaciones.
- Preparación para la elaboración de informes.
- Preparación para la exposición oral, tanto de manera individual como en grupo.
- Realización de debates y discusiones abiertas y dirigidas.
- Preparación para el *Brainstorming* y para ejercicios de *Role Playing*.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Dirección y Gestión de Personal

Evalúa todos los indicadores de esta competencia a través del sistema de evaluación dado a conocer al inicio del curso, otorgándose el siguiente peso a cada indicador:



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

1º indicador: 0,25

2º indicador: 0,25

3º indicador: 0,25

4º indicador: 0,25

El peso global que se otorga a la competencia en la calificación de la asignatura es 0,40

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.



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

Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 14

No se desarrolla en 3º

Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº 14

6. NIVEL DE DOMINIO

Tarea: Copiar de los documentos sobre el *Diseño de Competencias específicas de la Titulación Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*

7. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

En los mencionados documentos sobre el "*Diseño de Competencias específicas de la Titulación*", se reflejan los resultados reaprendizaje de cada una de las asignaturas que desarrolla la competencia.

Tareas de las asignaturas que contribuyen al desarrollo de la competencia:

1. **Homogeneizar los resultados de aprendizaje.** El objetivo sería reflejar los resultados de aprendizaje de cada curso superando la taxonomía por asignaturas. En algunos casos, bastará con agregar los resultados de aprendizaje de cada asignatura. En otros, será mejor reagruparlos. Por ejemplo, si una asignatura "analiza A" y otra "analiza B", el resultado de aprendizaje podrá ser "analiza A y B".



2. Determinar los indicadores para los resultados de aprendizaje.
3. Reflejar los indicadores y resultados de aprendizaje en una tabla

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE

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

Tarea: Copiar de los documentos sobre el *"Diseño de Competencias específicas de la Titulación"*

9. TAREAS

Tareas de las asignaturas que contribuyen al desarrollo de la competencia:

1. Determinar las tareas para la evaluación de la competencia
2. Reflejar las tareas del conjunto de las asignaturas que contribuyen al desarrollo de la competencia de manera homogénea y sintética



10.SISTEMA DE EVALUACIÓN

Tarea de cada asignatura que desarrolla la competencia: describir su sistema de evaluación, en el que debe reflejar:

1. Nombre de la asignatura
2. Los indicadores que evalúa. Cada asignatura puede evaluar en base a todos los reflejados en el punto 2 de esta guía, en base a algunos de ellos e incluso puede añadir alguno distinto a ellos. Se debe garantizar que el conjunto de asignaturas que desarrollan la competencia en el curso utilicen todos los indicadores reflejados en el punto 2.
3. El peso que otorga a cada indicador al evaluar la competencia
4. El peso global otorgado a la competencia en la nota de la asignatura
5. Si considera conveniente, puede aportar información complementaria sobre las tareas y demás cuestiones relativas a la evaluación.

Finalmente, la guía termina con estos párrafos comunes en todas las guías de Competencias específicas de grado:

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.