

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, implementar y evaluar eficazmente las estrategias de promoción socioeconómica e inserción laboral (Nº 16).**



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



## **Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 16**

No se desarrolla en 1er curso

## **Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 16**

No se desarrolla en 2º curso



## Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 16

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Evaluar de forma dirigida las estrategias de inserción laboral.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar y conocer la normativa y planes estatales relacionados con la inserción.</li><li>2. Valora la eficacia real de los planes de inserción y aporta ideas para su mejora.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Evalúa de forma dirigida los planes de inserción laboral a escala estatal, autonómica y local.</li><li>2. Redacta propuestas de modificación de los planes de inserción laboral para mejorar sus efectos en el empleo.</li></ol>

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

Políticas socio-laborales

### 4. TAREAS



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

Mediante trabajos escritos en grupo que son expuestos en el aula y comentarios de texto individuales los alumnos realizan las siguientes tareas:

- Análisis de las medidas estatales, autonómicas y locales relacionadas con la inserción laboral (estrategias y planes de empleo, de emprendizaje, de inclusión social.....) con la interpretación de datos estadísticos en materia de inserción laboral
- Valoración de los efectos de las medidas públicas y aportación de ideas para su mejora.

## 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La materia **Políticas socio-laborales** evalúa la competencia mediante los indicadores señalados en el punto 2 que el alumnado conoce a principio de curso a través de la plataforma Moodle. Cada indicador se pondera con un 50% respecto a la nota asignada a cada una de las tareas.

El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 20% respecto a la nota global de la asignatura.

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

- exposición oral y elaboración de un trabajos en grupo
- comentarios escritos sobre textos normativos y de opinión de carácter individual.

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:



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

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.



## Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº 16

### 1. NIVEL DE DOMINIO

Identificar los puntos fuertes y débiles de los distintos tipos de políticas activas de empleo y su adecuación a las necesidades específicas del contexto y de los colectivos a los que se dirige. Manejar la oferta actual de políticas activas de empleo en sus diferentes niveles institucionales (europeo, estatal, autonómico y local) para poder aplicarla y adaptarla a la realidad laboral local con el objetivo de reducir el desempleo y la exclusión social.

### 2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

#### Políticas Activas de Empleo:

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1. Analizar las fortalezas y las debilidades de distintos tipos de políticas activas de empleo	1. Examina de forma semi-autónoma la información existente sobre propuestas y diseños de políticas activas de empleo.
2. Apreciar la adaptación de los distintos tipos de políticas activas de empleo a contextos y colectivos diversos	2. Valora de forma semi-autónoma su adecuación a las necesidades específicas del contexto socioeconómico en el que se desarrolla y en función de los colectivos a los que se dirige.
3. Identificar acciones de mejora	3. Elabora recomendaciones para mejorar los efectos de estas políticas sobre el empleo y la inclusión social y laboral.



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

Políticas Activas de Empleo

### 4. TAREAS

**Políticas Activas de Empleo:**

Trabajo en grupo: Diagnóstico y análisis de las políticas activas de un municipio y/o comarca del País Vasco, llegando a conclusiones fundamentadas sobre el diseño de política activa aplicado y desarrollado.

### 5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

**Políticas Activas de Empleo:**

El logro de los objetivos propuestos en la competencia se evalúa en base a todos los indicadores mencionados anteriormente. Cada uno de ellos tiene el siguiente peso en la competencia específica:

- Analizar las fortalezas y las debilidades de distintos tipos de políticas activas de empleo: 4%
- Apreciar la adaptación de los distintos tipos de políticas activas de empleo a contextos y colectivos diversos: 4%
- Identificar acciones de mejora: 2%

El peso global que se otorga a la competencia en la nota de la asignatura es del 10% (el instrumento de evaluación *trabajo en grupo* tiene un peso total del 30% en la nota de la asignatura, el 20% restante le corresponde a la competencia transversal: *comunicación verbal*).



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