

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: Manejar de forma interrelacionada el conjunto de las disciplinas que configuran las Relaciones Laborales (nº 7).



Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 7

1. NIVEL DE DOMINIO

Identificar y conocer desde una perspectiva crítica las diversas disciplinas que intervienen en las RRLL y sus interrelaciones en la actualidad y a lo largo de su del proceso histórico

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none">1. Conocer los conceptos relativos a las relaciones laborales2. Establecer una posición inquisitiva en la búsqueda de informaciones veraces3. Conocer las relaciones laborales diversas existentes en el mercado4. Conocer de modo diferenciado las relaciones laborales diversificadas del entorno social	<ol style="list-style-type: none">1. Analiza y conoce el significado histórico de los conceptos básicos intervinientes en las Relaciones Laborales2. Mantiene una posición crítica y una actitud interrogante sobre los conocimientos disponibles y sobre el concepto de verdad.3. Identifica los distintos tipos de relación laboral dependiendo del tipo jurídico que adopta el empleador y que operan en el mercado.4. Diferencia las singularidades de las relaciones laborales que surgen en el ámbito societario según el tipo de sociedad de que se trate: socio industrial, socio trabajador de una sociedad laboral, socio de cooperativa de trabajo asociado.



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

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

Historia Social y de las Relaciones Laborales, y Derecho de Sociedades desarrollan y evalúan 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, otorgándose un 25% 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 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 esta competencia supone por un 1% de la nota final de la asignatura. La valoración de la competencia integra, junto a las otras competencias, el 10% de la nota final de la asignatura.

El diseño docente de la asignatura Historia Social y de las Relaciones Laborales contribuye de manera deliberada al desarrollo de la competencia o generan oportunidades para que el alumnado la ponga en juego.

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.



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

Curso 2º: Guía docente de la competencia específica nº 7

1. NIVEL DE DOMINIO

Preparar una planificación de personal sistémica e imbricada en la estrategia empresarial, aplicando a la empresa las técnicas y conocimientos jurídico-económicos adquiridos

2. 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.

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1. Define y analiza las políticas, los objetivos y estrategias en el área de los Recursos Humanos.	Define y analiza los objetivos, políticas y planes de la organización y su incidencia sobre los recursos humanos.
2. Los objetivos y programas de RRHH son coherentes con los objetivos generales de la organización	Establece correctamente, objetivos y políticas de recursos humanos coherentes con los objetivos globales de la organización.
3. Valora el coste de los RRHH	Valora el coste de los RRHH en la empresa atendiendo a los métodos aprendidos.
4. Gestiona los Recursos Humanos en el marco de la normativa laboral vigente	Elabora e implanta planes y programas asegurándose de que hay disponibles el número y tipo de personas apropiado, en el momento oportuno y en el lugar adecuado, para satisfacer las necesidades de la organización.
5. Capacidad de relación con otras materias conexas.	Mediante la elaboración y defensa de casos prácticos relacionar la asignatura con otras materias.



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

Dirección y Gestión de Personal; y Gestión de Empresas I

4. TAREAS

Dirección y Gestión de Personal

- 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*.

Gestión de empresas I

- Elaboración y defensa de casos prácticos



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:

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

Gestión de empresas I

Sólo evalúa el indicador número 5

El sistema de evaluación se da a conocer al inicio del curso otorgándose un peso de 0,15 sobre 3

El peso global que se otorga a la competencia en la calificación de la asignatura es 0,15/3 o lo que es lo mismo 0,5 sobre 10

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.



Curso 3º: Guía docente de la competencia específica nº 7

1. **NIVEL DE DOMINIO:** Gestionar situaciones que requieren interrelacionar las disciplinas relativas al asesoramiento jurídico laboral de manera estructura a y dirigida
2. **INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1. Capacidad para identificar las instituciones más significativas de la asignatura	Asesora sobre las posibles formas de resolución de los conflictos de la rama social del derecho
2. Conocer e interpretar la normativa vigente en la materia	Determina e interpreta correctamente las normas jurídicas relativas a la asignatura
3. Capacidad para aplicar la normativa correcta a un supuesto dado	Selecciona la norma más favorable
4. Identificar los conflictos socio laborales con el fin de encauzar su solución	Encauza correctamente la judicialización de las distintas controversias laborales hasta la obtención de una resolución judicial firme
5. Conocer los conceptos más relevantes de la disciplina	Relaciona los conocimientos teóricos con su aplicación práctica en cada disciplina
	Informa sobre las distintas formas de ejecución de sentencias definitivas y firmes
	Maneja e interpreta las sentencias resolutorias de los distintos recursos del orden jurisdiccional social



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

Derecho de la Seguridad social II; Derecho procesal; y Prácticas integradas I

4. TAREAS.

1. Resolución de cuestiones prácticas de forma individual y en grupo
2. Análisis de la jurisprudencia dictada sobre la amplia casuística a la que se somete la asignatura
3. Exposiciones orales con un uso adecuado de la terminología jurídica de la materia
4. Búsqueda de doctrina judicial y científica sobre una determinada materia

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Las materias Derecho de la Seguridad social II; Derecho procesal y Prácticas integradas I aplica/n el siguiente sistema de evaluación de la competencia que se considera a la hora de evaluar al alumnado y se publica a inicio de curso.

La materia **Derecho de la Seguridad social II** evalúa la competencia mediante los cuatro tipos de tareas del punto 4 y los indicadores del punto 2. El peso de cada indicador en la evaluación es respectivamente el 1. 5%; 2. 5%; 3. 5% y 5. 5%. El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 20% de la nota asignada a la evaluación continua (20% de la calificación total).



La materia **Derecho procesal** evalúa la competencia mediante los cuatro tipos de tareas del punto 4 y los indicadores del punto 2. El peso de cada indicador en la evaluación es el mismo (20%). El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 20% de la nota asignada a la evaluación continua (20% de la calificación total).

La materia **Prácticas integradas I** evalúa la competencia mediante los cuatro tipos de tareas del punto 4 y los indicadores del punto 2. El peso de cada indicador en la evaluación es el mismo (20%). El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 20% de la nota asignada a la evaluación continua (20% de la calificación total).

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.



Curso 4º: Guía docente de la competencia específica nº7

1. NIVEL DE DOMINIO

Gestionar de manera semiautónoma, estructurada y efectiva situaciones que abarcan disciplinas relativas al asesoramiento jurídico laboral y de gestión de RRHH

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Gestión de Empresas III:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
1.- Elabora un Plan estratégico para un proyecto empresarial real	1. Establece el marco estratégico en el que se desarrollará la gestión de la empresa/organización
	2. 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



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

2.- Establece proyectos/líneas de actuación para la FRH dentro del plan de gestión

3. 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/organización

La Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
1- Explicitar los aspectos relativos a la PRL que puedan aparecer en las diferentes situaciones	1- Identifica con precisión los aspectos relacionados con la PRL dentro de un contexto más amplio
2- Valorar las implicaciones que las soluciones propuestas en materia de PRL puedan tener sobre otras disciplinas. 3- Valora las implicaciones que propuestas de otros ámbitos puedan tener en el ámbito de la PRL. 4- Buscar la mejor solución para el problema en su conjunto y no en exclusiva para su ámbito 5- Colaborar con especialistas de otras áreas diferentes a la PRL involucradas en el problema.	2- Resuelve los problemas relacionados con la PRL considerando las implicaciones para el resto de disciplinas, identificando posibles sinergias y aplicando soluciones globales.
6- Explicitar los aspectos relativos a la PRL que puedan aparecer en las diferentes situaciones	3- Identifica con precisión los aspectos relacionados con la PRL dentro de un contexto más amplio



Gestión de Nóminas:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<i>Análisis de convenios colectivo aplicable</i>	1. Selecciona el convenio colectivo aplicable
<i>Análisis de la categoría profesional correspondiente a las funciones y el contrato según la actividad contratada</i>	2. Atribuye la categoría profesional correspondiente a las funciones y el contrato según la actividad contratada
<i>Análisis de las bonificaciones de seguridad social aplicables</i>	3. Detecta las bonificaciones de Seguridad Social aplicables
<i>Análisis de la nómina aplicando el convenio y las deducciones de Seguridad Social correspondientes, así como la retención de IRPF</i>	4. Realiza la nómina aplicando el convenio y las deducciones de Seguridad Social correspondientes, así como la retención de IRPF
<i>Análisis de las incidencias de IT, huelga, permisos y similares en el mes de pago.</i>	5. Aplica las incidencias de IT, huelga, permisos, y similares en el mes de pago



Auditoría Socio-laboral:

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
Detecta correctamente los indicadores de contingencias en cada área de riesgo.	1. Identifica las obligaciones empresariales existentes en las relaciones laborales que mantiene con sus trabajadores
Detecta correctamente en la normativa socio-laboral los errores e irregularidades que comete la empresa	2. Evalúa los errores e irregularidades cometidos de acuerdo a la normativa vigente de aplicación.
Señala correctamente las consecuencias jurídicas de los incumplimientos empresariales en materia socio-laboral	3. Diagnostica los niveles de responsabilidad empresarial de cara a ofrecer una respuesta a los supuestos errores e irregularidades cometidos.
Soluciona de forma correcta los casos propuestos	4. Resuelve supuestos prácticos relativos a la realización de exámenes de auditoría de acuerdo a la normativa vigente



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

Gestión de Empresas III, Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo, Gestión de Nóminas, Auditoría Socio-laboral desarrollan y evalúan esta competencia.

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.

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo: elaborar tres tipos de trabajos: trabajo sobre una Evaluación de Riesgos; trabajo sobre los Sistemas de Gestión Normalizados, ejercicio de Costes.

Gestión de Nóminas: Propuesta de casos prácticos relativos a los indicadores.

Auditoría Sociolaboral: realización de ejercicios prácticos en materia de auditoría socio-laboral.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Gestión de Empresas III:

Se utilizan los dos indicadores para evaluar esta competencias, es decir,: elaborar un plan estratégico para un proyecto empresarial real, y establecer proyectos o líneas de actuación para la FRH del plan de gestión. Esta competencias están subsumidas en una competencia más amplia que es la de comprender el concepto de estrategia y la técnica de Dirección Estratégica. Tiene un peso global en la asignatura de máximo un 5%.



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

Prevención de Riesgos Laborales en la Organización del Trabajo:

Se valoran todos los indicadores propuestos en la asignatura para evaluar la competencia. Cada indicador aporta un 20% a la competencia y esta competencia representa un 10% de peso en la asignatura.

Gestión de Nóminas:

Los indicadores que se evalúan son el 3, 4 y 5. El indicador 3 tiene un peso del 10% en la competencia, el 4 y 5 tienen un peso de 45% cada una. El peso global que se le otorga a esta asignatura es del 100%. La asistencia a clases y el trabajo siguiendo las instrucciones de la profesora es suficiente para la superación de la asignatura con un 5 sobre 10.

Auditoría Socio-laboral:

Todos los indicadores propuestos cuentan para entender superada esta competencia. Cada uno de los indicadores es valorado por igual es decir al 20% cada uno y el peso global de esta competencia en la asignatura es del 30%.