

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: Negociar adecuadamente en los diferentes
ámbitos de las Relaciones Laborales (nº 9)**



Curso 1º: Guía docente de la competencia específica nº 9

1. NIVEL DE DOMINIO

Identificar y aplicar adecuadamente las fuentes jurídicas laborales y societarias de cara a negociar adecuadamente para la resolución de los casos propuestos de manera dirigida.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none">1. Identificar las diversas organizaciones jurídicas en la sociedad actual.2. Es capaz de diferenciar el funcionamiento de las diversas organizaciones jurídicas.3. Identificar instituciones empresariales diferenciadas y las controversias que generan las mismas en sus relaciones.4. Resolver situaciones concretas mediante la utilización correcta de códigos normativos, bases de datos y otros recursos materiales.5. Asesorar las distintas partes del desarrollo de contratos de trabajo.	<ol style="list-style-type: none">1. Identifica los distintos tipos jurídicos de sociedad mercantil o de economía social que operan en el mercado.2. Diferencia los órganos de funcionamiento de las sociedades así como sus competencias y funciones jurídico-económicas en relación a las relaciones laborales que surgen en su seno.3. Es capaz de asesorar a las distintas instituciones que configuran el entorno empresarial (<i>stakeholders</i>: trabajadores, accionistas, sindicatos, entorno social) gestionando las controversias generadas en el ámbito de las relaciones laborales.4. Es capaz de resolver situaciones concretas mediante la utilización correcta de los recursos materiales (códigos normativos, bases de datos, etc.)5. Es capaz de asesorar a las distintas partes de un contrato de trabajo, gestionando las controversias y asesorando sobre la resolución de las mismas



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

6. Determinar y asesorar a empresas y/o trabajadores sobre las instituciones jurídico-laborales aplicables a casos concretos.

6. Es capaz de determinar y asesorar , tanto a las empresas como a las personas trabajadoras, sobre las instituciones jurídico-laborales aplicables al caso concreto

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

Derecho del Trabajo y Derecho de Sociedades desarrollan y evalúan esta competencia.

4. TAREAS

- Se realizan casos prácticos, así como confección de documentos jurídico-laborales y otras tareas similares, a partir de la información relevante que se proporciona al alumnado de manera anticipada.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Las materias de Derecho del Trabajo y Derecho de Sociedades contemplan la competencia en su protocolo de evaluación y la consideran a la hora de evaluar al alumnado.

Derecho del Trabajo:

En esta asignatura se tienen en cuenta los indicadores 4, 5 y 6, y el sistema de evaluación se da a conocer al inicio del curso. Los indicadores se tienen presentes para valorar las distintas tareas que realiza el alumnado. Sin embargo, el



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

porcentaje para la evaluación no es el mismo, depende de la tarea concreta que se efectúa: casos prácticos, confección de documentos laborales... Al alumnado se le proporciona esta información antes de la realización de cada actividad.

La evaluación de esta competencia se realiza de manera global y supone un 25% de la nota final de la asignatura.

Derecho de Sociedades:

Evalúa los 3 primeros 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 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 integra, 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.



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

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 2º: Guía docente de la competencia específica nº 9

1. NIVEL DE DOMINIO

Realiza, de manera dirigida, un proyecto de simulación de un proceso de negociación, su desarrollo y conclusión.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

INDICADORES	RESULTADOS DE APRENDIZAJE
1. Aprende a afrontar los conflictos, de forma dirigida, controlando las emociones y reconociendo la situación en la que está implicado	Evalúa, de forma dirigida, las fuentes de conflicto articulando las tensiones y las relaciones de poder entre las partes implicadas.
2. Valora, de manera dirigida, la dimensión del conflicto	Establece, de manera dirigida, un plan estratégico para la resolución del conflicto.
3. Se muestra comprensivo y considerado con los intereses y posiciones de los otros.	Prepara, de manera dirigida, las actuaciones tácticas oportunas para lograr una solución satisfactoria del conflicto para ambas partes.
4. Muestra asertividad y estrategia, de manera dirigida, para el planteamiento y defensa de las acciones propias,	Concreta, de manera dirigida, el cierre del proceso de negociación así como la redacción y firma del acuerdo



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:



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 0,20

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 9

1. NIVEL DE DOMINIO:

Definir, identificar y valorar los procesos sociales de negociación y conflicto en el ámbito laboral

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
<ol style="list-style-type: none">1. Domina conceptos teóricos del ámbito sociológico de las RRLL.2. Es capaz de diferenciar entre aproximaciones teóricas complejas.3. Compara con acierto aproximaciones y corrientes teóricas diferentes.4. Elabora razonamientos propios complejos a partir de la asunción y/o crítica de los materiales teóricos proporcionados, la propia experiencia y los aportes de otras personas de clase (alumnado y profesor).	<ol style="list-style-type: none">1. Es capaz de definir nociones teóricas de las relaciones laborales e identificar diferencias y similitudes, así como reseñar sus rasgos más importantes (conceptos como: trabajo, empleo, relaciones laborales, sindicalismo, mercado de trabajo, empresa, negociación, arbitraje...).2. Es capaz de referenciar su propia experiencia vital en las corrientes teóricas analizadas.3. Puede desarrollar una lectura macro y micro política de las dinámicas laborales (organización del trabajo, mercado de trabajo, sindicalismo) en clave crítica.4. Enriquece su visión debatiendo con y considerando posiciones argumentales opuestas hasta llegar a un consenso.



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

Teoría y estructura de las RRLL

4. TAREAS.

Exposición pública (también en el aula virtual) y debate sobre los contenidos de la asignatura (teoría): conceptos y corrientes.

Trabajos en equipos de 4 a 5 personas respondiendo a cuestionario (exige gestión del tiempo y negociación interna del esfuerzo, así como compromiso). Se valora especialmente una aproximación crítica de los aportes teóricos. Debate sobre temas específicos entre los diferentes equipos de aula, con información obtenida de visionado de vídeo, búsquedas en internet, textos y de la experiencia vital.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

La materia Teoría y estructura de las RRLL evalúa los indicadores: 1.- Domina conceptos teóricos del ámbito sociológico de las RRLL. 2.- Es capaz de diferenciar entre aproximaciones teóricas complejas. 3.- Compara con acierto aproximaciones y corrientes teóricas diferentes. 4.- Elabora razonamientos propios complejos a partir de la asunción y/o crítica de los materiales teóricos proporcionados, la propia experiencia y los aportes de otras personas de clase (alumnado y profesor). Cada uno 25%.

El peso otorgado a la competencia en la nota de la asignatura es del 15%.

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



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

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 nº9

1. NIVEL DE DOMINIO

Acometer el diseño, planificación, seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad en la empresa, dentro o al margen del proceso de negociación colectiva.

2. INDICADORES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Indicadores	Resultados del Aprendizaje
Identificar discriminaciones directas e indirecta	1. Analizar e identificar las irregularidades consistentes en omisiones, implícitas o explícitas, vulneraciones directas o indirectas de las fuentes jurídicas aplicables en materia de igualdad de género para poder elaborar un diagnóstico óptimo desde la perspectiva de género en la empresa, dentro del marco de relaciones laborales.
Diseñar un plan de igualdad de empresa	2. Diseñar el Plan de Igualdad adaptado a las singularidades de la empresa sobre la que se aplicará, mediante la determinación de objetivos, y programación de acciones. 3. Diseñar el Plan de Seguimiento



Elaborar un plan de seguimiento

Definir un procedimiento de evaluación

4. Definir el procedimiento de evaluación del Plan.

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

Planes de Igualdad y Negociación Colectiva

4. TAREAS

Determina las tareas que se proponen para la evaluación de la competencia:

1. Simular el escenario de negociación de un plan de igualdad en la empresa
2. Analizar y debatir sobre el seguimiento y evaluación de un plan de igualdad en la empresa

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se evalúan todos los indicadores donde el indicador 1,3 y 4 tienen un peso del 20% y el indicador 2 tiene un peso del 25%. Esta competencia tiene un peso global en la asignatura del 85%.