

TÍTULO:

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS**

UNIVERSIDAD DE GRANADA

2. JUSTIFICACIÓN

2.1 Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo

Existen diversas razones que justifican la presencia de una Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Sistema Universitario, que a continuación se indican.

En primer lugar debemos de citar los estudios e informes realizados en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, documento que fue aprobado por todos los Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de España, a excepción del voto particular emitido por la Universidad de León. En dicho documento se recogen, entre otros, el informe de valoración positiva del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, o el informe emitido por expertos y responsables académicos europeos entre los que podemos citar a los doctores Alan Stoleroff del Instituto Superior de Ciencias del Trabajo y de la Empresa de Lisboa, Bruno Fiorari de la Facoltà di Giurisprudenza de la Universidad de Siena, o Esteban Martínez de la Universidad Libre de Bruselas.

Un segundo argumento es la propia tradición de los estudios de Relaciones Laborales en España. Aunque su presencia en el sistema universitario español es relativamente reciente (desde 1986) se trata en realidad de una de las titulaciones con bastante tradición en nuestro país, pues sus orígenes se remontan a la década de los años veinte del siglo pasado, cuando comenzaron a funcionar las Escuelas Sociales en España.

Un tercer argumento es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Así, a efectos de este título de grado, se han concretado siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados:

- Graduado Social.
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- Prevención de riesgos laborales.
- Administraciones públicas.
- Auditoría sociolaboral.
- Enseñanza.

Estos perfiles profesionales presentan no obstante situaciones de rango diferenciadas con respecto al título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, motivadas por la existencia o no de regulación normativa para el ejercicio profesional, su mayor o menor consolidación en el mercado de trabajo o por la exigencia de otros requisitos para el acceso a su ejercicio. Por eso, de entre ellos, cabe considerar como perfiles sustantivos para este título y plenamente consolidados, los de **Graduado Social** y **Dirección y Gestión de Recursos Humanos**.

Un cuarto argumento, directamente relacionado con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada íntimamente relacionada con los estudios de relaciones laborales, la de Graduado Social. La profesión de Graduado Social se encuentra bien asentada y es muy respetada en nuestro país, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Pues bien, para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el correspondiente colegio, y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de diplomado en Relaciones Laborales y licenciado en Ciencias del Trabajo o el de Graduado Social diplomado.

Un quinto argumento tiene que ver con la tradición de interdisciplinariedad de los estudios de

relaciones laborales en España. Estos estudios, desde sus mismos orígenes, se han caracterizado por recoger la presencia de distintas perspectivas y análisis sobre la realidad laboral. El elenco de las áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la diplomatura en Relaciones Laborales y la licenciatura en Ciencias del Trabajo así lo demuestra, ya que están presentes la práctica totalidad de las ciencias sociales: hay, así, áreas jurídicas, económicas, de organización de empresas, de psicología, de sociología, de historia, etc., incluso hay presentes otras ajenas a las ciencias sociales, como la medicina. No hay que olvidar que en el espíritu de la Declaración de Bolonia para los estudios conducentes a la obtención de grado se incluye lo que se denomina la "transversalidad" en los contenidos formativos, algo propio e intrínseco a los estudios de relaciones laborales.

En la elaboración del plan de estudios se ha tenido en cuenta una formación transversal en los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, que se recogen en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, según se recoge en la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz.

Por otra parte, el Plan de Estudios presta atención a la dimensión internacional del empleo, las relaciones laborales y los recursos humanos (empresas multinacionales, deslocalización, inmigración, etc.), no sólo con asignaturas específicas, sino de manera transversal en las distintas materias que lo integran.

2.2 Referentes externos a la universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas

De los diversos referentes externos que avalan la adecuación de esta propuesta de Título Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el Sistema Universitario Andaluz, a criterios nacionales e internacionales, destacamos los siguientes:

- Las directrices marcadas en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, elaborado por la Conferencia de Decanos y Directores de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo dentro del Programa de Convergencia Europea ANECA.
- El RD 1492/1990 de 26 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél (BOE de 20 de noviembre de 1990).
- El RD 1592/1999 de 15 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél.
- El RD 55/2005 de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.
- El catálogo Oficial de Títulos vigente a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007. En el mismo se hallan recogidos la Diplomatura de Relaciones Laborales y el Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo.
- El RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Directrices adoptadas en la reunión de Sevilla, en diciembre de 2007, para el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por los Decanos y Directores de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de las Universidades españolas.
- La existencia en el actual sistema universitario español de Planes de estudio de la diplomatura en Relaciones Laborales y la licenciatura en Ciencias del Trabajo.
- Plan de estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales de la Universidad de Granada,

aprobado por Resolución de la Universidad de Granada de 28 de Julio de 1994 (BOE 14 de diciembre de 1994).

- Plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada, aprobado por Resolución de la Universidad de Granada de 1 de agosto de 2002 (BOE 28 de agosto de 2002).
- Guía para la elaboración de propuestas de planes de estudios oficiales de grado de la Universidad de Granada.
- Propuestas y orientaciones del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

La existencia de estudios en otros sistemas universitarios, en Europa y fuera de ella, con contenidos y competencias similares. El estudio monográfico de las relaciones laborales y la preparación profesional en este campo no es en modo alguno una rareza, una peculiaridad de la Universidad Española, sino que es el reflejo de una demanda social y profesional generalizada, al que el sistema universitario público y privado da respuesta en numerosos países. El Libro Blanco del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha analizado la oferta de titulaciones afines en el contexto europeo a los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo que se ofertan en nuestro país, Para ello, ha realizado un estudio de los 25 países de la UE, deteniéndose especialmente en aquellos que ofrecían una formación semejante a los estudios que se cursan en España. Así, se han recopilado para ser estudiadas un total de 28 titulaciones, impartidas en 21 instituciones de enseñanza superior europeas, que a continuación enumeramos:

ALEMANIA

Universidad de Trier (<http://www.uni-trier.de>)

Licenciatura en Ciencias del Trabajo (Recursos Humanos)

BÉLGICA

Université Libre de Bruxelles (<http://www.ulb.ac.be>)

Diplomatura en Ciencias del Trabajo

Licenciatura en Ciencias del Trabajo

Université Catholique de Louvain (<http://www.trav.ucl.ac.be>)

Licenciatura en Ciencias del Trabajo

FRANCIA

Université Louis Pasteur-Strasbourg (<http://www-ulp.u-strasbg.fr>)

Diploma de Estudios avanzados en Ciencias del Trabajo

Université Nancy 2 (<http://www.univ-nancy2.fr>)

Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo y de la Formación

Université de Toulouse 1 (<http://www.univ-tlse1.fr>)

Diploma de Estudios Superiores Especializados en Derecho y C. del trabajo europeos

Université de Versailles Saint-Quentin en Yvelines (<http://www.uvsq.fr>)

Administración Económica y Social : Orientación Recursos Humanos

Université des Sciences et Technologies de Lille (<http://ustl1.univ-lille1.fr>)

Magistere Développement des Ressources Humaines

IRLANDA

University College Dublin. Quin School of Business (<http://www.ucd.ie>)

Bachelor of Business

Especialidades: "Relaciones Industriales/Recursos Humanos" y "Administración"

ITALIA

Università Degli Studi Di Siena (<http://www.inisi.it>)

Diploma Universitario di Consulente del Lavoro

Laurea in Consulente del Lavoro

Università Degli Studi Di Roma "Tor Vergata" (<http://www2.uniroma2.it>)

Master per Consulenti del Lavoro

Università Degli Studi Di Firenze (<http://www.unifi.it>)

Master Europeo in Scienze del Lavoro

Laurea di Primo Livello In Relazioni Industriali
Diploma Universitario In Relazioni Industriale
Università Di Palermo. Facolta Di Giurisprudenza (<http://www.unipa.it>)
Diploma Universitario in Relazioni industriali
Laurea Triennale in Relazioni Industriali
Università Di Palermo. Facoltad Di Scienze Polithiche (<http://www.unipa.it>)
Laurea in Consulente del Lavoro
Università Di Bologna (<http://www.unibo.it>)
Laurea Triennali in Consulente del Lavoro

MALTA

L-Università Ta ' Malta (<http://www.um.edu.mt>)
Diploma Course in Indutrial Relations

PORTUGAL

Ints. Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa (Iscte) (<http://www.iscte.pt>)
Licenciatura en Gestao de Recursos Humanos
Mestrado em Ciencias do Trabalho
Inst. Superior de Ciencias Sociais e Politicas (<http://www.utl.pt>)
Licenciatura em Sociología do Trabalho

REINO UNIDO

Universidad de Warwick. Warwick Business School (<http://www.ubs.ac.uk>)
Bsc Management
Master "European Industrial Relations"
London School of Economics (<http://www.lse.ac.uk>)
Bsc Human Resource Management and Employment Relations

Finalmente, debemos tener presente los distintos títulos en Industrial Relations de las Universidades norteamericanas tales como el Master of Industrial and Labor Relations (MILR) de la **Cornell University** (<http://www.ilr.cornell.edu/graddegreeprograms/degrees/MILR/>), M.S. in Industrial Relations and Human Resources (IRHR) de **The Pennsylvania State University** (<http://www.psu.edu/bulletins/whitebook/programs/irhr.htm>), el Master of Industrial Relations and Human Resources (MIRHR) de la **University of Toronto** (<http://www.chass.utoronto.ca/cir/aboutcir/index.html>), o el Graduate Degree - Industrial Relations and Human Resources de la **Michigan State University** (<http://reg.msu.edu/AcademicPrograms/ProgramDetail.asp?Program=7602>); o aquellos otros títulos que se imparten en Universidades Latinoamericanas tales como en la **Universidad de Buenos Aires** en Argentina (<http://www.fsoc.uba.ar>) que imparte los estudios de la "Licenciatura en Relaciones del Trabajo", la **Universidad Autónoma de la Laguna en Méjico** (<http://www.ual.mx>) que ofrece la "Licenciatura en Administración de Recursos Humanos", la **Universidad de San Martín de Porres** en Perú (<http://www.usmp.edu.pe>) que ofrece la "Carrera Profesional de Relaciones Industriales", la **Universidad Católica Andrés Bello** en Venezuela que imparte el título de "Licenciado en Relaciones Industriales", o la **Universidad Autónoma del Sur** en Chile (<http://www.uas.cl>) que ofrece el título medio de "Técnico de nivel superior en Administración de Personal".

2.3. Descripción de los procedimientos de consulta internos utilizados para la elaboración del plan de estudios

Siguiendo las directrices del Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Postgrado de la Universidad de Granada, la Junta de Centro de la Facultad de Ciencias del Trabajo aprobó el 10 de Septiembre de 2008 la creación de un Equipo Docente de la Titulación, para la elaboración de un Anteproyecto de plan de estudio de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De igual forma, en dicha sesión se aprobó la composición de dicho Equipo Docente que quedaría integrado por el Decano, como presidente, el Vicedecano de Ordenación Académica y Calidad Docente, como coordinador, representantes de las ocho áreas de conocimiento y departamentos que mayor docencia imparten en las actuales titulaciones de Licenciatura en Ciencias del Trabajo y Diplomatura en Relaciones Laborales (Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Psicología Social, Organización de Empresas, Sociología, Estadística, Derecho Financiero y Tributario, Contabilidad y Economía Aplicada), la participación de un miembro del PAS y un representante de los estudiantes. Los nombres de las personas de este Equipo fueron comunicados, para su conocimiento, al Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Postgrado de la Universidad de Granada.

Con fecha 15 de septiembre de 2008, el Equipo Docente comenzó a desarrollar todos los trabajos técnicos necesarios para la elaboración del Anteproyecto de plan de estudios del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, habiéndose reunido un total de 9 veces hasta configurar definitivamente el citado Anteproyecto, en el que se contempla, además de los objetivos que se persiguen con el Título y las competencias genéricas y específicas que los estudiantes deben adquirir, las materias-asignaturas de la estructura modular de materias básicas (60 créditos ECTS), las materias-asignaturas de los módulos comunes en la CCAA (114 créditos ECTS), y la estructura modular (114 créditos ECTS) de materias-asignaturas optativas y obligatorias a ofertar por la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada. Asimismo, el Equipo Docente aprobó el Sistema de Garantía de la Calidad del Título.

Por último, decir que para la elaboración del Plan de Estudios, el Equipo Docente ha consultado el informe de evaluación de la titulación de diplomado en Relaciones Laborales de la Universidad de Granada que se llevó a cabo durante el curso académico 2002-2003, así como los informes resultantes de los Planes de Mejora de la Calidad derivados de la citada evaluación. Han sido dos Planes de Mejora los realizados: uno a lo largo del curso académico 2004-2005, en el que se desarrollaron los proyectos de (1) incremento de la coordinación de contenidos entre las asignaturas y de la dedicación a los contenidos prácticos de las asignaturas, (2) difusión y mejora de la imagen de la titulación, (3) facilitar la inserción laboral de los egresados, y (4) creación de un observatorio permanente de las Ciencias del Trabajo; el segundo Plan de Mejora consistió en la ampliación de los proyectos desarrollados en el anterior Plan y se llevó a cabo durante el curso académico 2006-2007.

2.4. Descripción de los procedimientos de consulta externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

El anteproyecto del plan de estudio ha sido enviado a la Comisión del Planes de Estudio del Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado, donde se ha sometido a su análisis y se ha completado la "Memoria para la solicitud de Verificación de Títulos Oficiales". La composición de esta comisión es la siguiente:

1. Vicerrectora de Enseñanzas de Grado y Posgrado, que preside la comisión.
2. Director del Secretariado de Planes de Estudio, del Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado.
3. Directora del Secretariado de Evaluación de la Calidad, del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad.
4. Director del Secretariado de Organización Docente, del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
5. Un miembro del personal de administración y servicios del Vicerrectorado de Grado y Posgrado.
6. Coordinador del Equipo docente de la titulación.

7. Decano del Centro donde se imparte la titulación.
8. Presidente del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Granada.

Esta "Memoria para la solicitud de Verificación de Títulos Oficiales", se ha expuesto durante 10 días en la página web de la UGR, teniendo acceso a dicha información todo el personal de la UGR, a través del acceso identificado. Este periodo de exposición coincide con el periodo de alegaciones.

Finalizado el periodo de 10 días, la "Memoria para la solicitud de Verificación de Títulos Oficiales" ha pasado a la Comisión de Títulos de Grado, comisión delegada del Consejo de Gobierno, que atiende las posibles alegaciones, informa las propuestas recibidas de las Juntas de Centro, y las eleva, si procede, al Consejo de Gobierno. A dicha Comisión ha sido invitado un miembro del Consejo social de la Universidad de Granada.

La aprobación definitiva de la memoria en la UGR ha tenido lugar en el Consejo social y en el Consejo de Gobierno.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivos

La evolución del contexto socioeconómico en los últimos años, con una especial atención a los cambios acaecidos en el mundo del trabajo en sus diferentes aspectos y manifestaciones, junto a las exigencias y necesidades de capacitación profesional que la sociedad pueda demandar a los futuros graduados, han sido el referente obligado a la hora de establecer los objetivos de este título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Los diferentes perfiles profesionales propuestos, así como las competencias genéricas y específicas que los estudiantes deben adquirir para el eficaz ejercicio de cada uno de aquéllos constituyen, por tanto, la base sobre la que se asientan los objetivos que a continuación se exponen:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica
2. Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: ejercer de modo adecuado la profesión de Graduado Social, asesoramiento sociolaboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
3. Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

Estos objetivos se han definido teniendo en cuenta los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos.

Las competencias generales (instrumentales, personales y sistémicas) y específicas (cognitivas, procedimentales y actitudinales) que adquieren los estudiantes al finalizar los estudios de este título de grado, que a continuación se detallan, responden a la adquisición de una formación general y específica, orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.

El modo en que se han expresado dichas competencias permite, la identificación de resultados de aprendizaje que pueden observarse, medirse y evaluarse.

Para la elaboración y la revisión de las competencias, se ha consultado al colegio de graduados sociales y a diversas asociaciones profesionales, empresas y egresados, para que el perfil del título se ajuste a las demandas sociales y laborales.

3.2. Competencias

	Competencias generales (instrumentales)
Competencia nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia nº 10:	Destreza para el trabajo en equipo
Competencia nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia nº 14:	Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
Competencia nº 15:	Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas cognitivas (saber)
Competencia nº 27:	Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales
Competencia nº 28:	Conocimiento del marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
Competencia nº 29:	Conocimientos de Organización y dirección de empresas
Competencia nº 30:	Conocimientos de Dirección y gestión de recursos humanos
Competencia nº 31:	Conocimientos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
Competencia nº 32:	Conocimientos de Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación
Competencia nº 33:	Conocimiento de Historia de las relaciones laborales
Competencia nº 34:	Conocimientos sobre Salud laboral y prevención de riesgos laborales
Competencia nº 35:	Conocimientos de Teoría y sistemas de relaciones laborales
Competencia nº 36:	Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
Competencia nº 37:	Conocimiento de las Políticas sociolaborales
Competencia nº 38:	Conocimientos de Auditoría Sociolaboral
	Competencias específicas procedimentales (saber hacer)
Competencia nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

Competencia nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia nº 51:	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
Competencia nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas actitudinales (ser)
Competencia nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia nº 60:	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos accesibles de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad y la titulación

En el enlace de la UGR <http://www.ugr.es/ugr/index.php?page=perfiles/acceso> puede encontrarse toda la información relativa al acceso de los estudiantes españoles a través de la selectividad, el acceso para mayores de 25 años y el procedimiento de preinscripción para el ingreso en centros universitarios. Asimismo, los estudiantes extranjeros que quieren cursar estudios en la UGR pueden encontrar información sobre el procedimiento de acceso a la Universidad, diferenciando entre estudiantes pertenecientes a la Unión Europea y extracomunitarios. Esta información está disponible en inglés. Por otro lado, esta página web contiene información sobre becas, asociaciones de estudiantes, alojamiento, guía de orientación al estudiante, etc. Por último, los estudiantes pueden acceder al conjunto de titulaciones que imparten estudios en la Universidad de Granada así como a los centros respectivos. Igualmente, la página web hace referencia a los estudios de postgrado y a enseñanzas propias de la Universidad de Granada.

Desde la página web principal de la UGR <http://www.ugr.es> se accede directamente a aspectos concretos que pueden interesar al estudiante de nuevo ingreso: preinscripción, Titulaciones, Oficina de Relaciones Internacionales, alojamiento, becas y ayudas, servicios a los estudiantes, etc.

Por otra parte, se informará sobre el acceso en los Salones de Estudiantes que se celebren a los que asista la Universidad de Granada, y a través de la "Guía del futuro estudiante de la UGR" que se publica anualmente por el Vicerrectorado de Estudiantes.

Se creará un apartado dentro de la página web <http://www.ugr.es/~eutrasoc/> en el que se hablará del grado y se podrá encontrar información acerca del centro.

4.2 Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales

El acceso al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos no requiere de ninguna prueba complementaria a las establecidas legalmente de carácter nacional. De acuerdo con el Art. 14 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, el acceso a las enseñanzas oficiales de Grado requerirá estar en posesión del título de bachiller o equivalente y la superación de la prueba a la que se refiere el Art. 42 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Esta normativa ha sido posteriormente modificada por el RD 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, cuyo art. 3 amplía las mencionadas modalidades de acceso. Esta disposición prevé, entre otras situaciones relacionadas con la movilidad internacional de estudiantes, no sólo el clásico procedimiento de acceso a la universidad de las personas mayores de 25 años, sino otros novedosos procedimientos de acceso para personas que, habiendo cumplido 40 años de edad, estén en condiciones de acreditar una determinada experiencia profesional o laboral, y para personas mayores de 45 años.

Actualmente podrán acceder a las titulaciones de Diplomado en Relaciones Laborales y de Licenciado en Ciencias del Trabajo quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Haber superado la Prueba de Acceso a la Universidad (Selectividad)
- Tener finalizado el COU (curso anterior al 74/75)
- Haber superado las Pruebas de Madurez del Curso Preuniversitario – Bachillerato planes anteriores a 1953
- Haber finalizado Ciclos Formativos (Animación Social, Educación Infantil e Integración Social).
- Ser Titulados Universitarios
- Haber superado la Prueba de Mayores de 25 años.
- Los estudiantes extranjeros que hayan superado la Prueba de Acceso a la Universidad.
- Los estudiantes procedentes de Estados miembros de la Unión Europea, o de otros Estados con los que España haya suscrito acuerdos internacionales al respecto, que cumplan los requisitos exigidos en su respectivo país para el acceso a la universidad

La información sobre la prueba de acceso a la Universidad se encuentra publicada en la página web <http://www.ugr.es/~ofiinfo/infogen/selectividad.php>, donde aparecen las convocatorias de cada curso académico. Por otro lado, en la página web <http://www.ugr.es/~ofiinfo/infogen/ingreso.php> se recoge el procedimiento de preinscripción en las distintas Titulaciones de la UGR.

Para el caso de los mayores de 25 años, la UGR establece una prueba de acceso cuyo procedimiento se encuentra en la dirección: <http://www.ugr.es/%7Eofiinfo/infogen/mayores.php>.

Quienes hayan superado la prueba de Acceso para mayores de veinticinco años, deberán participar en el proceso de preinscripción que regula los procedimientos de selección para el ingreso en los centros universitarios. Para las Universidades Andaluzas la comisión de Distrito Único Universitario Andaluz establece anualmente los procedimientos y plazos de preinscripción, el número de plazas totales de cada titulación y centro, así como el porcentaje de reserva de cada uno de los cupos de acceso. La normativa legal que se aplica al respecto es la siguiente:

- Ley 1/1990 de Ordenación General del Sistema Educativo de 3 de marzo de 1990 (B.O.E. núm. 238, de 4 de octubre).
- Real Decreto 1742/2003, de 19 de Diciembre por el que se establece la normativa básica para el acceso a los estudios universitarios de carácter oficial.
- Real Decreto 743/2003, de 20 de Junio, por el que se regula la prueba de acceso a la universidad de los mayores de 25 años.

- Resolución de 12 de julio de 2006 de la Comisión Coordinadora Interuniversitaria de Andalucía por la que se establecen los procedimientos y los programas para la realización de la prueba de acceso para mayores de 25 años.

4.3 Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados

Con carácter general, la UGR celebra anualmente unas jornadas de dos días de recepción a los estudiantes, en las que se establecen distintos *stands* con información concreta sobre los servicios ofrecidos por la Universidad.

Entre la información suministrada por la UGR, destaca la Guía de Estudiantes que el Secretariado de Información y Planificación Estudiantil elabora todos los años. En ella se ofrece una completa información a los estudiantes sobre los siguientes aspectos: la UGR, la ciudad de Granada, el gobierno de la UGR, servicio de becas, gabinete de atención social, oficina de gestión de alojamientos, gabinete psicopedagógico, centro de promoción de empleo y prácticas, casa del estudiante, secretariado de asociacionismo, secretariado de programas de movilidad nacional, secretariado de información y participación estudiantil, carné universitario, bono-bus universitario, biblioteca, servicio de informática, comedores, actividades culturales, centro juvenil de orientación para la salud, defensor universitario, inspección de servicios, cooperación internacional, enseñanza virtual, programas de movilidad, cursos de verano, exámenes, traslados de expediente, simultaneidad de estudios, títulos, adaptación, convalidaciones y reconocimiento de créditos, estudios de tercer ciclo, masters oficiales, seguro escolar, becas y ayudas y directorio de instituciones y centros universitarios. Esta guía está a disposición de todos los estudiantes fuera y dentro de Granada puesto que puede descargarse gratuitamente desde la página

<http://www.ugr.es/ugr/index.php?page=perfiles/estudiantes>.

En el seno del propio centro, se propone como sistema de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados, la realización de un Programa de Acción Tutorial.

Este programa de Acción Tutorial tiene como objetivos:

1. Asesorar de forma personalizada al alumnado sobre el diseño curricular del Grado.
2. Orientar al alumnado sobre su propio diseño curricular (elección de materias...), según sus intereses presentes y futuros (estudios de posgrado, orientación profesional,...).
3. Detectar puntos débiles en la formación del alumnado y aconsejar sobre los refuerzos curriculares necesarios.
4. Asesorar sobre los convenios de movilidad nacional e internacional.
5. Ayudar a concienciar al alumnado de las competencias adquiridas.
6. Dar a conocer los diferentes perfiles profesionales del Grado.
7. Fomentar una actitud activa y positiva al acabar el Grado, enfocada así a aumentar las posibilidades de inserción laboral.
8. Orientar y asesorar al alumnado ante su desarrollo profesional.
9. Fomentar las competencias de creación de autoempleo (desarrollar el espíritu emprendedor).

El programa se llevará a cabo mediante:

- Implantación de la figura del tutor/a académico/a para realizar la labor continuada de asesoramiento académico.
- La realización de Jornadas de Recepción para el alumnado de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad de Granada y a la Facultad de Ciencias del Trabajo. En ellas se informa del funcionamiento de los distintos servicios (aula de informática de libre acceso, biblioteca,...), de los distintos servicios del Centro y sus funciones, así como de los temas académicos; asimismo se presentará el Programa de

Acción Tutorial.

- La realización de Jornadas de Información sobre movilidad nacional e internacional para los estudiantes de la Facultad.
- Realización de la Jornadas de Orientación Profesional destinadas al alumnado del último curso (sesiones de formación con fines de orientación, mesas redondas con profesionales y empresas,...).

Además, la Facultad edita una guía informativa sobre la ordenación académica y los servicios y funcionamiento del centro.

4.4 Transferencia y reconocimiento de créditos: sistema propuesto por la Universidad

La Universidad de Granada dispone de un Reglamento general sobre adaptaciones, convalidaciones y reconocimiento de créditos que se adaptará a los conceptos de reconocimiento y transferencia de créditos de acuerdo con su definición en los Artículos 6 y 13 del R.D. 1393/2007.

En relación a los estudios realizados en universidades fuera de España, la Universidad ha establecido el pleno reconocimiento de los estudios realizados en la universidad de destino, de acuerdo con el compromiso establecido en la Erasmus Charter (Acción 1 del subprograma Erasmus).

Las Normas Generales de la Universidad de Granada sobre Movilidad Internacional de Estudiantes aprobadas por el Consejo de Gobierno de 9 de mayo de 2005, art. 4.a) (http://www.ugr.es/~ofirint/guia_normas/normas_generales.htm) amplían este derecho al reconocimiento académico del programa de estudios cursado en una institución extranjera a todos los "estudiantes de intercambio" de la Universidad de Granada.

La particularidad del reconocimiento de créditos en los programas de movilidad internacional de estudiantes es una particularidad procedimental: el reconocimiento debe quedar garantizado con carácter previo a la ejecución de la movilidad. Para ello, los términos del reconocimiento se plasmarán en un Pre-acuerdo de estudios o de formación que, como su nombre indica, ha de firmarse antes del inicio de la movilidad y que compromete a la institución de origen a efectuar el reconocimiento pleno, en los términos establecidos en el mismo, una vez el estudiante demuestre que efectivamente ha superado su programa de estudios en la institución de acogida.

El Reglamento general sobre adaptaciones, convalidaciones y reconocimiento de créditos puede consultarse en: <http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/ugr/otranormativa>

Las Normas Generales de la Universidad de Granada sobre Movilidad Internacional de Estudiantes aprobadas por el Consejo de Gobierno de 9 de mayo de 2005 , art. 4.a) pueden consultarse en:

http://www.ugr.es/~ofirint/guia_normas/normas_generales.htm

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 46.2.i) de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, y el art. 12.8 del R.D. 1393/2007, por el que se establece ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, los estudiantes podrán obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación hasta un máximo de 6 créditos del total del plan de estudios cursado.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1. Estructura de las enseñanzas. Explicación general de la planificación del plan de estudios.

El plan de estudios de la Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada se estructura como sigue:

Estructura modular de materias de formación básica (60 créditos ECTS) compuesta por 7 materias que contienen 10 asignaturas de 6 créditos ECTS cada una.

Estructura modular de materias obligatorias comunes en la Comunidad Autónoma Andaluza (114 créditos ECTS) compuesta por 8 módulos que contienen 19 materias-asignatura de 6 créditos ECTS cada una.

Estructura modular de materias obligatorias y optativas ofertada por la propia Universidad (114 créditos ECTS) compuesta por 5 módulos que contienen 3 materias-asignatura obligatorias (18 créditos ECTS) de 6 créditos ECTS cada una y 16 materias-asignatura optativas (96 créditos ECTS) de 6 créditos ECTS cada una, de las cuales el alumno debe cursar 36 créditos ECTS.

Prácticas externas (optativas) (6 créditos ECTS).

Trabajo fin de Grado (obligatorio) (6 créditos ECTS).

Este Plan de estudios del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Granada está previsto que se imparta, además de en la Facultad de Ciencias del Trabajo, en otro Centro de la Universidad de Granada en la ciudad autónoma de Melilla (Ciencias Sociales). Dadas las características particulares de este Campus Universitario en lo que a profesorado e infraestructuras se refiere, la oferta de asignaturas optativas podrá variar con respecto a las que se presentan a continuación.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS MÓDULOS, MATERIAS Y ASIGNATURAS EN QUE SE ESTRUCTURA EL PLAN DE ESTUDIOS

ESTRUCTURA MODULAR DE MATERIAS DE FORMACIÓN BÁSICA		
Materia	Asignatura	Créditos
Historia	Historia de las Relaciones Laborales	6
	Teoría de las Relaciones Laborales	6
Economía	Economía	6
Derecho	Elementos de Derecho Privado	6
	Derecho de la Empresa	6
	Elementos de Derecho Público	6
Sociología	Sociología y Técnicas de Investigación Social	6
Estadística	Estadística	6

Empresas	Administración de Empresa	6
Psicología	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	6
	TOTAL CRÉDITOS ECTS	60

ESTRUCTURA MODULAR DE MATERIAS OBLIGATORIAS COMUNES EN LA C.A.			
Módulo	Créditos	Materia/Asignatura	Créditos
Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social	42	Derecho del Trabajo	12
		Derecho de la Seguridad Social	12
		Derecho Sindical	6
		Derecho Procesal Laboral	6
		Derecho Administrativo Laboral	6
Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	24	Organización del Trabajo	6
		Dirección y Gestión de Personal	6
		Auditoría de Recursos Humanos	6
		Dirección Estratégica de Recursos Humanos	6
Sociología del Trabajo y de las Organizaciones	6	Sociología del Trabajo y de las Organizaciones	6
Gestión del Conflicto	6	Gestión del Conflicto	6
Economía del Trabajo	6	Economía del Trabajo	6
Sistemas de Relaciones Laborales	6	Sistemas de Relaciones Laborales	6
Políticas Sociolaborales	12	Políticas Públicas Sociolaborales	6
		Políticas de Empleo y de Protección Social	6
Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	12	Intervención en Riesgos Psicosociales	6
		Prevención de Riesgos Laborales	6
TOTAL CRÉDITOS	114		114

ESTRUCTURA MODULAR OFERTADA POR LA PROPIA UNIVERSIDAD			
Módulo	Materia/Asignatura	Créditos	Carácter
Recursos Humanos	Desarrollo de personas y grupos en las organizaciones	6	Obligatoria
	Políticas de Gestión de Recursos Humanos	6	Obligatoria
	Selección y Formación de Personal	6	Optativa
	Calidad Total y Recursos Humanos	6	Optativa
	Gestión de los sistemas de retribución	6	Optativa
Economía y Empresa	Dirección Estratégica de la Empresa	6	Obligatoria
	Entorno Económico: Economía Mundial y de España	6	Optativa
	Sociología del Comportamiento Emprendedor	6	Optativa
Contabilidad y Finanzas	Contabilidad General	6	Optativa
	Contabilidad Financiera y de Gestión	6	Optativa
	La Empresa ante el Derecho Tributario	6	Optativa
	Régimen Jurídico de los Impuestos Empresariales	6	Optativa
Aplicación de herramientas informáticas	Métodos Estadísticos en Ordenador	6	Optativa
	Gestión Informatizada Laboral y de Seguridad Social	6	Optativa
Marco Social y Jurídico Específico	Género y Políticas de Igualdad en el Ordenamiento Laboral	6	Optativa
	Historia del Trabajo	6	Optativa
	Régimen Jurídico de los Trabajadores Extranjeros en España	6	Optativa
	Protección Jurisdiccional del Derecho de Crédito	6	Optativa
	Derecho Penal del Trabajo	6	Optativa
TOTAL CRÉDITOS		114	

De otra parte, hemos de decir que el Plan de Estudios de la Titulación Oficial de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada está estructurado en cuatro cursos-años académicos, de 60 créditos ECTS cada uno. Cada curso-año académico está dividido en dos semestres, donde en cada uno de ellos el alumno pueda cursar 30 créditos ECTS.

En el primer, segundo y tercer curso del Grado los alumnos deberán cursar 60 créditos ECTS obligatorios.

En el cuarto curso del Grado, además de 12 créditos ECTS obligatorios y 6 créditos ECTS de **Trabajo Fin de Grado**, los alumnos deberán cursar 42 créditos ECTS optativos.

Los 60 créditos ECTS correspondientes a materias de formación básica están ubicados en el primer curso del Grado. Se vinculan, respecto del catálogo contemplado en el RD 1393/2007 a Sociología, Psicología, Historia, Derecho, Empresa, Economía y Estadística.

Todas las materias-asignaturas son semestrales y de 6 créditos ECTS, a excepción de las materias de Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad de 12 créditos ECTS cada una, que se han dividido en dos asignaturas de 6 créditos ECTS.

ORGANIZACIÓN TEMPORAL DEL PLAN DE ESTUDIOS

Primer Curso

Curso	Cuatr.	Asignatura	ECTS
1	1	Elementos de Derecho Privado (B)	6
1	1	Elementos de Derecho Público (B)	6
1	1	Economía (B)	6
1	1	Sociología y Técnicas de Investigación (B)	6
1	1	Historia de las Relaciones Laborales (B)	6
1	2	Teoría de las Relaciones Laborales (B)	6
1	2	Administración de Empresas (B)	6
1	2	Estadística (B)	6
1	2	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (B)	6
1	2	Derecho de la Empresa (B)	6
			60

Segundo Curso

Curso	Cuatr.	Asignatura	ECTS
2	1	Derecho del Trabajo I	6
2	1	Derecho de la Seguridad Social I	6
2	1	Derecho Sindical	6
2	1	Dirección y Gestión de Personal	6
2	1	Organización del Trabajo	6

2	2	Derecho del Trabajo II	6
2	2	Derecho de la Seguridad Social II	6
2	2	Sociología del Trabajo y de las Organizaciones	6
2	2	Sistemas de Relaciones Laborales	6
2	2	Derecho Administrativo Laboral	6
			60
Tercer Curso			
Curso	Cuatr.	Asignatura	ECTS
3	1	Políticas de Empleo y de Protección Social	6
3	1	Gestión del Conflicto	6
3	1	Economía del Trabajo	6
3	1	Dirección Estratégica de la Empresa	6
3	1	Políticas de Gestión de Recursos Humanos	6
3	2	Prevención de Riesgos Laborales	6
3	2	Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones	6
3	2	Derecho Procesal Laboral	6
3	2	Dirección Estratégica de Recursos Humanos	6
3	2	Auditoría de Recursos Humanos	6
			60
Cuarto Curso			
Curso	Cuatr.	Asignatura	ECTS
4	1	Políticas Públicas Sociolaborales	6
4	1	Intervención en Riesgos Psicosociales	6
4	1	Contabilidad General (optativa)	6
4	1	Género y Políticas de Igualdad en el ordenamiento laboral (optativa)	6
4	1	Gestión de los sistemas de Retribución (optativa)	6
4	1	Derecho Penal del Trabajo (optativa)	6
4	1	Entorno Económico: Economía Mundial y de España (optativa)	6
4	1	La Empresa ante el Derecho Tributario (optativa)	6
4	1	Métodos estadísticos en Ordenador (optativa)	6
4	1	Protección Jurisdiccional del Derecho de Crédito (optativa)	6
		Elegir tres optativas	
4	2	Prácticas (optativa)	6
4	2	Trabajo fin de carrera	6

4	2	Historia del Trabajo (optativa)	6
4	2	Contabilidad Financiera y de Gestión (optativa)	6
4	2	Régimen Jurídico de los impuestos empresariales (optativa)	6
4	2	Gestión de la calidad y Recursos Humanos (optativa)	6
4	2	Selección y Formación de Personal (optativa)	6
4	2	Régimen Jurídico de los Trabajadores Extranjeros en España (optativa)	6
4	2	Gestión informatizada laboral y de seguridad social (optativa)	6
4	2	Sociología del Comportamiento Emprendedor (optativa)	6
		Elegir cuatro optativas	

La distribución de las asignaturas en cursos y semestres refleja la organización de la oferta por parte del Centro, pero tiene un carácter sólo orientativo para el alumno, quien puede cursar estos créditos en el momento que estime oportuno y con la distribución que desee, siempre sujeto a las limitaciones generales que imponga la Universidad. Por otra parte, en la descripción de cada asignatura figura, en su caso, también a título orientativo, los requisitos previos que se recomiendan para cursarla así como la existencia de alguna prelación.

Para poder inscribirse en el Trabajo de Fin de Grado el alumno deberá de haber superado 60 créditos ECTS de carácter formación básica y 118 créditos ECTS de carácter obligatorio. De acuerdo con los objetivos establecidos en las materias, de carácter obligatorio y formación básica, los estudiantes deberán realizar, presentar y defender un trabajo-memoria en el que demuestren las competencias específicas asociadas al título, adquiridas a lo largo de los cuatro años de estudios. La dirección y tutorización de estos trabajos se realizará por profesorado universitario y el Centro hará cada curso una oferta de trabajos/tutores.

Para poder inscribirse en las prácticas el alumno deberá de haber superado 60 créditos ECTS de carácter formación básica y **118 créditos ECTS** de carácter obligatorio. De acuerdo con los objetivos establecidos en las materias, de carácter obligatorio y formación básica, los estudiantes, con carácter optativo, podrán realizar las prácticas desarrollando las competencias específicas asociadas al título, adquiridas a lo largo de los cuatro años de estudios. Los campos de prácticas se dirigen a los siguientes ámbitos profesionales: auditoría de recursos humanos, gestión de relaciones laborales y recursos humanos, negociación de conflictos laborales, gestión de prevención de riesgos laborales, etc. Para acoger a los alumnos en prácticas en diversos centros, se realizarán convenios entre la Universidad de Granada y las diversas instituciones y empresas (Administración Pública, Colegio de Graduados Sociales, Sindicatos, empresas privadas, etc.).

- **Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia para los títulos de grado.**

TIPO DE MATERIA	
Formación básica	60
Obligatorias	132
Optativas	42
Prácticas externas	
Trabajo fin de Grado	6
CRÉDITOS TOTALES	240

Tabla 1. Resumen de las materias y distribución en créditos ECTS

5.2 Planificación y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida

El diseño y actual funcionamiento de los programas Erasmus permiten la movilidad estudiantil de nuestros alumnos con Universidades y Escuelas que permitan proyectar al mismo en su futuro profesional y de cara a su formación curricular.

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada mantiene en la actualidad convenios de intercambio activos de estudiantes de Relaciones Laborales entre diversas universidades europeas. Tales acuerdos son:

Convenios de Movilidad de Estudiantes en el marco del Acuerdo SOCRATES/ERASMUS

- Instituto Superior da Maia P MAIA01 Portugal
- Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa P LISBOA07
- Università degli Studi di Brescia I BRESCIA01
- Università degli Studi di Siena I SIENA01
- Università degli Studi di Teramo I TERAMO01
- École Supérieure de Commerce Dijon F DIJON11
- Justus Liebig University D GIESSEN01

Convenios de movilidad de estudiantes con otras universidades españolas en el marco del acuerdo SICUE/SENECA

- Universitat Autònoma de Barcelona
- Universitat de Barcelona
- Universidad de Cádiz (campus de Algeciras y campus de Jerez)
- Universidad de León
- Universidad de Málaga
- Universidad de Murcia
- Universidad de Salamanca
- Universidad de Sevilla
- Universitat de València-Estudi General
- Universitat de les Illes Balears
- Universitat Jaume I de Castellón
- Universidad Pablo de Olavide
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidad de Santiago de Compostela
- Universidad de Huelva

Convenios de movilidad de estudiantes con otras universidades:

- Instituto Universitario Nacional del Arte Buenos Aires Argentina Iuna
- Universidad Nacional de La Plata
- Universidad de Melbourne Australia
- Universidad Estadual de Paraíba (Brasil)
- HEC Montreal
- Universidad Laval
- Universidad de Valparaíso de Chile
- Universidad Diego Portales
- Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Hong Kong
- Hunan College of International Culture
- Universidad de Pekín
- Pontificia Universidad Javeriana
- Universidad de Pamplona (Colombia)
- Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

- Assiut University
- Universidad de Economía de Bratislava
- California State University
- Clemson University
- Drury College Springfield Mo
- The Arizona Board of Regents For Arizona State University
- Universidad de California
- Universidad de Illinois
- Universidad de Miami
- Universidad de North Carolina at Greensboro
- Universidad de Northern Illinois
- Universidad de Nuevo México
- University of Missouri-Kansas City
- Muroran Institute of Technology
- The Human Kabushiki Kaisha
- Fundación Tres Culturas del Mediterraneo Universidad Abdelmalek Essaadi de Tetuán
- Instituto Nacional de Acción Social de Tánger
- Universidad Abdelmalek Essaadi
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey México
- Universidad Autónoma de Chihuahua de México
- Universidad Autónoma de San Luís de Potosí
- Universidad Cristóbal Colón de Veracruz (México)
- Universidad Veracruzana de México
- Universidad Nacional de Trujillo Perú
- Universidad Maria Curie Sklodowska
- Nevsky Institute of Language And Culture
- Universidad Estatal de San Petersburgo
- Universidad Estatal Lingüística de Moscú
- Universidad Politécnica del Estado de San Petersburgo
- Universidad de Ciencias, Técnicas y Medicina de Túnez

5.3 Descripción detallada de los módulos o materias de enseñanza-aprendizaje de que consta el plan de estudios

- Descripción de los módulos o materias

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

No se establecen requisitos previos.

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar se utilizarán alguna de las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

Ninguno

Formación básica

Mixto

Obligatorias

Optativas

Prácticas externas

Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

<ul style="list-style-type: none"> • Principios constitucionales y organización del Estado. • Teoría de la norma. • Sujetos del Derecho. • Derechos fundamentales y libertades públicas. • Derecho de obligaciones contratos. • Derecho de daños. • El ordenamiento jurídico administrativo. • El procedimiento administrativo común. • La responsabilidad de la administración. • Derecho de la empresa.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Conocer la relación jurídica y los sujetos de derecho
C. Espec. Materia nº 2:	Comprender el concepto de obligación y sus clases.
C. Espec. Materia nº 3:	Diferenciar los diferentes derechos sobre las cosas (propiedad, derechos reales, etc).
C. Espec. Materia nº 4:	Comprender la caracterización jurídica de las actividades empresariales.
C. Espec. Materia nº 5:	Diferenciar los diferentes títulos mercantiles.
C. Espec. Materia nº 6:	Conocer los contratos mercantiles.
C. Espec. Materia nº 7:	Capacidad para conocer la organización constitucional del Estado.
C. Espec. Materia nº 8:	Conocer los Derechos fundamentales.
C. Espec. Materia nº 9:	Comprensión de las fuentes del Derecho.
C. Espec. Materia nº 10:	Saber diferenciar las diferentes Administraciones públicas.
C. Espec. Materia nº 11:	Conocer las distintas formas de actuación de la Administración y su expresión.
C. Espec. Materia nº 12:	Análisis y aplicación de los procedimientos administrativos.
C. Espec. Materia nº 13:	Capacidad para asesorar y representar en los procedimientos de reclamación.
C. Espec. Materia nº 14:	Contemplar a la persona física como empresario.
C. Espec. Materia nº 15:	Conocer y diferenciar las distintas sociedades mercantiles.
C. Espec. Materia nº 16:	Comprender la regulación de las situaciones de concurso.

C. Espec. Materia nº 17:	Asimilar la necesidad de que el empresario participe en el sostenimiento de los gastos públicos.
C. Espec. Materia nº 18:	Comprender la forma en que incide el fenómeno tributario en la actividad empresarial.
C. Espec. Materia nº 19:	Conocer al empresario como sujeto tributario.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 51:	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
ELEMENTOS DE DERECHO PRIVADO	6	BÁSICA
ELEMENTOS DE DERECHO PÚBLICO	6	BÁSICA
DERECHO DE LA EMPRESA	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar se utilizarán alguna de las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- Ninguno Formación básica Optativas
 Mixto Prácticas externas
 Obligatorias Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación. Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Fundamentos sociales, políticos y económicos del mundo contemporáneo.
- Historia de los agentes socioeconómicos en los mercados de trabajo.
- El sistema liberal-capitalista. Alternativas al mismo.
- El papel de las instituciones en la configuración de las relaciones laborales.
- Evolución de las formas de trabajo.
- Evolución histórica de las políticas sociales en el ámbito internacional y nacional.
- Teorías clásicas en el estudio de las relaciones laborales.
- Institucionalismo y Pluralismo.
- Funcionalismo y teoría de los sistemas de relaciones laborales.
- Neomarxismo.
- Corporativismo y neocorporativismo.
- Interaccionismo y teorías de la acción.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva

Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Capacidad de contextualización de los hechos históricos, pasados y presentes.
C. Espec. Materia nº 2:	Capacidad de comprensión de los procesos de desarrollo económico y social en perspectiva de larga duración
C. Espec. Materia nº 3:	Capacidad de comprensión de la arquitectura institucional y de sus efectos a largo plazo
C. Espec. Materia nº 4:	Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo
C. Espec. Materia nº 5:	Capacidad para comprender las relaciones de poder en el ámbito de las relaciones de trabajo
C. Espec. Materia nº 6:	Capacidad para comprender el papel asignado a los actores sociales
C. Espec. Materia nº 7:	Capacidad para situar el papel de de la concertación social y el diálogo social en el desarrollo de las relaciones laborales y los cauces de participación institucional
C. Espec. Materia nº 8:	Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo
C. Espec. Materia nº 9:	Capacidad para gestionar las relaciones colectivas de trabajo
C. Espec. Materia nº 10:	Competencia para asesorar en la solución de situaciones litigiosas en las empresas y en los sectores productivos
C. Espec. Materia nº 11:	Competencia para la gestión de la actividad de los distintos actores sociales
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
HISTORIA DE LAS RELACIONES LABORALES	6	BÁSICA
TEORÍA DE LAS RELACIONES LABORALES	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación de la materia viene dada por la evaluación de la asignatura.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input checked="" type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los

contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- La Economía como ciencia social: objeto, método y enfoques analíticos.
- La actuación de los agentes económicos en el mercado: demanda, oferta y equilibrio económico.
- Análisis de los mercados.
- Análisis de las relaciones macroeconómicas.
- Crecimiento económico, renta, empleo e inflación.
- Sector exterior y globalización económica.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
Competencias generales (personales)	
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando terminología económica de forma adecuada.
C. Espec. Materia nº 2:	Capacidad para localizar y gestionar información de carácter económico general.
C. Espec. Materia nº 3:	Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de los mercados.
C. Espec. Materia nº 4:	Capacidad para analizar y comprender los principales procesos económicos.
C. Espec. Materia nº 5:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar estrategias en materia económica.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
ECONOMÍA	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la asignatura, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar se utilizarán alguna de las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- Ninguno Formación básica Optativas
 Mixto Prácticas externas
 Obligatorias Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Los subsistemas empresariales.
- Enfoques de la Teoría de la Organización.
- El proceso de dirección: planificación, organización, dirección, control.
- Empresa, entorno, responsabilidad social y ética.
- Diseño organizativo: modelos de estructuración de las organizaciones; organigramas y manuales organizativos.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva

Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Ser capaz de identificar, analizar y solucionar los problemas relativos a las funciones directivas tanto secuenciales como continuas en las organizaciones.
C. Espec. Materia nº 2:	Desarrollar habilidades directivas.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que

	participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la asignatura, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar se utilizarán alguna de las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- Ninguno Formación básica Optativas
 Mixto Prácticas externas
 Obligatorias Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de

problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Elementos básicos de la investigación social. Organización del trabajo de investigación: delimitación del objeto, recopilación documental, conceptos, hipótesis, tipología y operacionalización de variables e indicadores.
- La medición en las ciencias sociales.
- Sociometría.
- El método de muestreo.
- La observación.
- La entrevista.
- Análisis de contenido.
- Formas de presentación de datos.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva

Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Conocer y comprender los principales conceptos, temas y ámbitos sociológicos, con especial incidencia en el ámbito de las relaciones laborales.
C. Espec. Materia nº 2:	Familiarizar al alumno con la visión especial que, de la realidad social, ofrece la Sociología, profundizando en las distintas perspectivas teóricas que, desde los orígenes, configuran la disciplina.
C. Espec. Materia nº 3:	Conocer y comprender las bases teóricas de la investigación, capacitando al alumno para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
C. Espec. Materia nº 4:	Capacitar al alumno para analizar la documentación e información relevante para la investigación en el ámbito laboral
C. Espec. Materia nº 5:	Capacitar al alumno para la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social en el ámbito laboral.
C. Espec. Materia nº 6:	Capacitar al alumno para interpretar datos e indicadores socioeconómicos.
C. Espec. Materia nº 7:	Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
C. Espec. Materia nº 8:	Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
C. Espec. Materia nº 9:	Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa,

	organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

[Descripción de las materias o asignaturas](#)

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
SOCIOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar estarían las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos, realización de "role-playing" o escenificación.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- Ninguno Formación básica Optativas
 Mixto Prácticas externas
 Obligatorias Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias

para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Fuentes estadísticas e indicadores sociolaborales.
- Conocimiento de las bases de datos sociolaborales.
- Estadística descriptiva.
- Técnicas de análisis estadístico de datos univariantes y multivariantes.
- Modelización de datos sociolaborales.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas

Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 6:	Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
C. Espec. Materia nº 7:	Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
C. Espec. Materia nº 8:	Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
ESTADÍSTICA	6	BÁSICA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la materia, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura en cada momento, que permita poner de manifiesto los diferentes conocimientos y capacidades adquiridos por el alumnado al cursar la asignatura. Entre las técnicas evaluativas a utilizar estarían las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.
- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.
- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.
- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos, realización de "role-playing" o escenificación.

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- Ninguno Formación básica Optativas
 Mixto Prácticas externas
 Obligatorias Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Cultura y clima en las organizaciones.
- Estrategias de cambio y desarrollo organizacional.
- Procesos psicosociales en el trabajo y en las organizaciones.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones

	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Materia nº 1:	Habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional.
C. Espec. Materia nº 2:	Capacidad para analizar y gestionar procesos psicosociales.
C. Espec. Materia nº 3:	Capacidad de transmitir y comunicar información por escrito y oralmente, utilizando la terminología y las técnicas propias de la Psicología del Trabajo.
C. Espec. Materia nº 4:	Capacidad para interpretar y aplicar resultados de la investigación en Psicología del Trabajo.
C. Espec. Materia nº 5:	Capacidad para trabajar en grupo y liderar a sus miembros hasta un objetivo de trabajo, aplicando conocimientos proporcionados por la Psicología del Trabajo.
C. Espec. Materia nº 6:	Capacidad para integrar de forma creativa las aportaciones de diferentes disciplinas laborales en el tratamiento de cuestiones fundamentales para la Psicología del Trabajo.
C. Espec. Materia nº 7:	Capacidad de reflexión y análisis crítico y ético desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo al tratamiento que se da de diversos aspectos en la realidad de las relaciones laborales.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados

Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

[Descripción de las materias o asignaturas](#)

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES	6	Básica

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia **MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES**

Créditos ECTS **42 (1.050 horas)**

Unidad temporal **Este MÓDULO está formado por CINCO MATERIAS que se imparten durante los semestres 2º y 3º (2º CURSO) y 6º (3º CURSO). TRES DE ESTAS MATERIAS TIENEN ADJUDICADOS 6 CRÉDITOS ECTS (150 horas), Y LAS DOS RESTANTES 12 CRÉDITOS ECTS (300 horas).**

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las CINCO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos

y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Origen y evolución del Derecho del Trabajo.
- Principios informadores del Derecho del Trabajo.
- Fuentes del Derecho del Trabajo.
- Sujetos de las relaciones laborales.
- Operadores jurídico-laborales.
- Tipología contractual.
- Relaciones laborales comunes y especiales.
- Constitución de la relación laboral.
- Derechos y deberes de empresarios y trabajadores.
- Vicisitudes de la relación laboral.
- Extinción de la relación laboral.
- Régimen jurídico sindical.
- Representantes de los trabajadores en la empresa y en la Administración.
- Asociaciones empresariales.
- Organizaciones profesionales.
- Relaciones de negociación.
- Relaciones de conflicto.
- Solución de conflictos colectivos.
- Marco constitucional del sistema de Seguridad Social.
- Estructura de la S.S.
- Actos de encuadramiento.
- Gestión, financiación, cotización y recaudación.
- Régimen general.
- Regímenes especiales.
- Asistencia social.
- Tutela de los derechos laborales: En sede administrativa. En sede jurisdiccional.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de "zonas grises")
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para seleccionar la modalidad de contratación adecuada y conveniente en cada caso atendiendo a las modalidades contractuales existentes y las medidas de fomento del empleo
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el

	desarrollo de la relación laboral
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
C. Espec. Módulo nº 16:	Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
C. Espec. Módulo nº 17:	Capacidad para determinar la normativa de aplicación propia del sistema jurídico de seguridad social al supuesto concreto.
C. Espec. Módulo nº 18:	Capacidad para determinar y asesorar sobre el régimen de seguridad social al que encuadrar a cada sujeto.
C. Espec. Módulo nº 19:	Capacidad para asesorar a la empresa sobre sus obligaciones en materia de encuadramiento y matriculación.
C. Espec. Módulo nº 20:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión financiera del Sistema de Seguridad Social.
C. Espec. Módulo nº 21:	Capacidad para calcular bases de cotización, y determinación de cuotas de la Seguridad Social
C. Espec. Módulo nº 22:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas propias del sistema de Seguridad Social.
C. Espec. Módulo nº 23:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación en el campo de la Seguridad Social.
C. Espec. Módulo nº 24:	Capacidad para comprender la relación jurídica de prestaciones de la Seguridad Social
C. Espec. Módulo nº 25:	Capacidad para conceptuar la contingencia protegida
C. Espec. Módulo nº 26:	Capacidad para aplicar técnicas sobre las diferentes prestaciones en particular
C. Espec. Módulo nº 27:	Capacidad para calcular la cuantía de las prestaciones
C. Espec. Módulo nº 28:	Capacidad para asesorar a empresarios sobre su régimen de responsabilidad en materia de prestaciones.
C. Espec. Módulo nº 29:	Capacidad para asesorar a trabajadores sobre los instrumentos complementarios y libres de protección social.
C. Espec. Módulo nº 30:	Competencia para asesorar sobre el marco normativo vigente del derecho de libertad sindical (procedimiento para fundar sindicatos y elaboración de los estatutos sindicales, el derecho individual de sindicación)
C. Espec. Módulo nº 31:	Competencia para asesorar sobre la regulación, financiación y funcionamiento interno de los sindicatos y asociaciones profesionales
C. Espec. Módulo nº 32:	Competencia para el asesoramiento sobre la acción sindical dentro de la empresa y sobre la organización de elecciones sindicales
C. Espec. Módulo nº 33:	Competencia para asesorar a la representación unitaria de la empresa sobre sus derechos, facultades y garantías
C. Espec. Módulo nº 34:	Competencia de asesoramiento y representación de trabajadores y empresarios en los procesos de negociación colectiva
C. Espec. Módulo nº 35:	Competencia para el asesoramiento y representación en los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos y de presión colectiva
C. Espec. Módulo nº 36:	Competencia para conocer la ordenación jurídico-institucional del intervencionismo administrativo en materia de relaciones laborales
C. Espec. Módulo nº 37:	Competencia para informar cuestiones de competencia entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
C. Espec. Módulo nº 38:	Competencia para asesorar sobre los diferentes procedimientos laborales ante la Administración pública
C. Espec. Módulo nº 39:	Competencia para resolver cuestiones jurídicas relativas a las actuaciones inspectora y sancionadora de la administración en materia social

C. Espec. Módulo nº 40	Competencia para asesorar sobre el funcionamiento de órganos consultivos en materia laboral
C. Espec. Módulo nº 41	Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
C. Espec. Módulo nº 42	Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
C. Espec. Módulo nº 43	Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
C. Espec. Módulo nº 44	Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
C. Espec. Módulo nº 39	Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
C. Espec. Módulo nº 40	Competencia para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
C. Espec. Módulo nº 41	Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
C. Espec. Módulo nº 42	Conocer las distintas fases del Proceso Laboral, con especial atención a la tutela de los derechos de los sujetos de la relación laboral y de la relación de seguridad social.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia gral. nº 51:	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
DERECHO DEL TRABAJO	12	OBLIGATORIA
DERECHO SINDICAL	6	OBLIGATORIA
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	12	OBLIGATORIA
DERECHO PROCESAL LABORAL	6	OBLIGATORIA
DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Créditos ECTS 24 (600 horas)

Unidad temporal Este MÓDULO está formado por CUATRO MATERIAS que se imparten durante los semestres 3º (2º CURSO) y 6º (3º CURSO). CADA MATERIA TIENE ADJUDICADOS 6 CRÉDITOS ECTS (150 horas)

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las CUATRO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

Ninguno

Formación básica

Optativas

Mixto

Prácticas externas

Obligatorias

Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le

permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Dirección estratégica: Análisis interno y del entorno organizativo.
- Tipos de estrategias.
- Implementación y control estratégicos.
- Producción y productividad.
- Modelos de organización del trabajo.
- Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo.
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción.
- La función Recursos Humanos.
- Dirección estratégica de Recursos Humanos.
- Planificación de plantillas.
- Estudio y valoración de puestos de trabajo.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Programas de acogida del personal de nuevo ingreso.
- Formación y planes de carrera.
- Gestión del conocimiento y gestión de competencias.
- Evaluación del desempeño.
- Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias.
- Servicios a los empleados.
- Sistemas de información para la gestión de Recursos Humanos.
- La función de control de los Recursos Humanos.
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoria. Auditoria de Recursos Humanos.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para dirigir grupos de personas
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad par realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para diseñar planes de incentivos a la producción
C. Espec. Módulo nº 10:	Conocimiento de la relevancia estratégica de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de recursos

	humanos.
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad de realización del diagnóstico interno y externo desde la perspectiva estratégica de los recursos humanos.
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para formular objetivos y estrategias en el ámbito de los recursos humanos.
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de recursos humanos
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para aplicar las técnicas y herramientas de auditoría de recursos humanos
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para medir y controlar las diferentes prácticas de gestión de recursos humanos
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL	6	OBLIGATORIA
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6	OBLIGATORIA
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS	6	OBLIGATORIA
AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de la materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los

contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- El concepto de trabajo. Modernidad y sociedad industrial: el modelo de trabajo asalariado. Las relaciones sociales de trabajo. Identidad social del trabajo.
- La división social del trabajo.
- División técnica del trabajo.
- División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo.
- División internacional del trabajo: globalización y nuevas formas de división del trabajo.
- Mercado de trabajo y empleo.
- Las transformaciones de la empresa: reorganización de la producción y flexibilidad.
- Las transformaciones de las relaciones laborales y gestión laboral.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional

Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para analizar la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para aplicar la perspectiva sociológica al análisis del trabajo, del mercado de trabajo, las relaciones laborales y las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para interpretar los factores que estructuran las desigualdades en el mundo del trabajo.
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para analizar las transformaciones y evolución del mercado de trabajo y de las relaciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 5:	Adquirir conocimientos básicos de política laboral y sus consecuencias en las estructuras productivas
C. Espec. Módulo nº 6:	Adquirir conocimiento de aspectos culturales y sociales del trabajo en las sociedades industrializadas.
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y

	auditoria sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de la materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Naturaleza y características del conflicto.
- Tipologías de conflictos.
- La gestión del conflicto.
- Naturaleza y características de la negociación.
- Proceso y estilos de negociación.
- Naturaleza y características de la mediación.
- Proceso y estilos de mediación.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para detectar, analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones mediante procesos de interacción.
C. Espec. Módulo nº 2:	Habilidades sociales para la práctica interactiva de la negociación.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad comunicativa –verbal y no verbal- en los procesos interactivos de la negociación.
C. Espec. Módulo nº 4:	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las interacciones en las relaciones intergrupales y organizacionales.
C. Espec. Módulo nº 5:	Habilidades para la elaboración de informes técnicos.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
GESTIÓN DEL CONFLICTO	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de la materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollarán actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotará al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes

<p>(exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 1,8 (30%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase. ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas. <ul style="list-style-type: none"> • ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos). <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 0,6 (10%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales). ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias. • ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.). <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 3,6 (60%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes. ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

<ul style="list-style-type: none"> • El funcionamiento de los mercados de trabajo. • Mercado, instituciones y Estado. • Trabajo, empleo y paro: conceptos e indicadores. • Factores determinantes de la oferta y la demanda de trabajo. • La determinación de los salarios y la estructura salarial. • Elementos microeconómicos, macroeconómicos y estructurales del desempleo. • Efectos económicos de la discriminación laboral y de la política salarial. • Estudio económico de la intervención del sector público en el mercado de trabajo.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para elaborar diagnósticos sobre el mercado de trabajo desde las distintas teorías económicas sobre el mismo.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
ECONOMÍA DEL TRABAJO	6	OBLIGATORIA

• Descripción de los módulos o materias

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de la materia.

Carácter

- Ninguno
 Formación básica
 Optativas
 Mixto
 Prácticas externas
 Obligatorias
 Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollarán actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotará al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los

contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Sistema de relaciones laborales español: contexto, estructura y actores.
- Proceso de europeización de las relaciones laborales.
- Modelos y sistemas comparados de relaciones laborales.
- El estado como actor en las relaciones laborales.
- Las organizaciones empresariales y sindicales en España y en Europa: estructura, objetivos, estrategias.
- Las prácticas de los actores: la negociación colectiva en España y en perspectiva comparada.
- La conflictividad laboral en España y en Europa.
- Estados del bienestar en perspectiva comparada.
- Características del Estado del bienestar en España.

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
Competencias generales (personales)	
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales

Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para estudiar y analizar del contexto económico, laboral y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de estados de bienestar.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

	laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella. La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le

permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Políticas públicas: características generales de las políticas sociolaborales.
- Proceso de elaboración y desarrollo de las políticas sociolaborales.
- Políticas de desarrollo local, regional, nacional y comunitarias.
- Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales.
- Marco normativo de las políticas sociolaborales.
- Políticas activas y pasivas de empleo.
- Políticas de empleo para colectivos vulnerables.
- Políticas para el fomento de la economía social.
- Políticas de igualdad e integración.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para realizar el análisis jurídico-crítico de las políticas socio-laborales
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para comprender la ordenación, estructura y funcionamiento del mercado de trabajo
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para constituir y/o asesorar a los agentes del mercado de trabajo (servicios públicos y mediadores privados)
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para diseñar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para informar y gestionar políticas generales -activas y pasivas- de empleo
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para informar y gestionar políticas -activas y pasivas- destinadas a colectivos con especiales dificultades de inserción socio-laboral
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para informar y gestionar las políticas de fomento del trabajo autónomo
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para asesorar sobre medidas de fomento de la economía social
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para conocer la estructura global de la ordenación, por colectivos sociales, de las distintas medidas de protección social
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para el asesoramiento y gestión del seguro de dependencia
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para asesorar y derivar a los usuarios a los programas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo.
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para conocer el perfil de los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan.
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad de creación de redes entre los agentes sociolaborales.
C. Espec. Módulo nº 16:	Capacidad para diseñar, gestionar, y evaluar programas de formación y empleo
C. Espec. Módulo nº 17:	Capacidad definir y realizar el seguimiento del itinerario profesional de los/as usuarios/as
C. Espec. Módulo nº 18:	Capacidad para fomentar el espíritu emprendedor
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia gral. nº 51:	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
POLÍTICAS DE EMPLEO Y DE PROTECCIÓN SOCIAL	6	OBLIGATORIA
POLÍTICAS PÚBLICAS SOCIOLABORALES	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

Ninguno

Formación básica

Optativas

Mixto

Prácticas externas

Obligatorias

Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Conceptos básicos de salud laboral.
- Factores psicosociales y su influencia en la salud laboral.
- Los riesgos profesionales, tipología y afectación a la salud.
- Técnicas de prevención.
- El marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.
- Obligaciones y responsabilidades empresariales en materia de prevención.
- Servicios de prevención y sus modalidades.
- Participación de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención.
- La prevención de riesgos en la Administración Pública.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad

Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para la aplicación en la empresa del nuevo modelo de cultura preventiva derivado del marco normativo.
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para asesorar en la selección y adopción de medidas de prevención de colectivos especiales
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para determinar la norma jurídica aplicable a las distintas materias y situaciones en la prevención de riesgos laborales.
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para asesorar sobre la integración de la prevención en la empresa: evaluación, planificación, organización adecuada y auditoría.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para asesorar sobre la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para asesorar en derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para representar al empresario en los comités de seguridad y salud laboral
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para asesorar en la organización de las obligaciones de participación, consulta y representación de los trabajadores en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral.
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales.
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para asesorar sobre la responsabilidad y el riesgo por incumplimiento en materia preventiva.
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para realizar estudios sobre Riesgos psicosociales presentes en los contextos laborales y diseñar proyectos de intervención.
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para asesorar sobre la adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	6	OBLIGATORIA
INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES	6	OBLIGATORIA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia **APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS**

Créditos ECTS **12 (300 horas)**

Unidad temporal **Este MÓDULO está formado por DOS MATERIAS que se imparten durante los semestres 7º y 8º (4º CURSO). CADA MATERIA TIENE ADJUDICADOS 6 CRÉDITOS ECTS (150 horas)**

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.
La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input checked="" type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.
Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).
Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.
Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).

- CRÉDITOS: 1,8 (30%).
- METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Resolución de supuestos prácticos Creación de tests autoadministrados. Consultas de software estadístico especializado. Preparación y elaboración de trabajos autónomos.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Autoaprendizaje y manejo de software estadístico. Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
- Métodos de Regresión Estadística.
- Métodos Estadísticos de Clasificación.
- Métodos Estadísticos de Análisis de Datos Sociodemográficos: Proyecciones.
- Series Temporales.
- Modalidades de contratación laboral: modelos formalizados.
- Deberes documentales en relación a la retribución y a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Comunicaciones formales en relación a los derechos de los trabajadores de información, consulta y negociación y situaciones de conflicto laboral.
- Cumplimentación de los deberes empresariales en relación a los actos de encuadramiento en la Seguridad Social (el sistema RED).
- El deber de cotización: cálculo de la cotización (conceptos computables y cumplimentación de los boletines de cotización).
- Deberes documentales en relación a las contingencia profesionales (partes y relaciones nominales).
- Documentación de solicitud del reconocimiento del derecho a prestaciones de Seguridad Social y Asistencia Social.
- Determinación por medios informáticos de la cuantía de las prestaciones.
- Cumplimentación de modelos tipo sobre actuaciones de tutela judicial de los derechos laborales y de Seguridad Social (conciliación previa, reclamación administrativa previa, modelos de demanda, modelos de recurso, etc.).

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación

Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para utilizar Software Estadístico para el Análisis de Datos Laborales y de Recursos Humanos.
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para determinar la técnica estadística de análisis adecuada a los datos considerados.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para extraer conclusiones derivadas del análisis estadístico aplicado a los datos considerados, y conocer sus limitaciones.
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para emitir un informe relativo al proyecto de toma y análisis de datos considerado.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

[Descripción de las materias o asignaturas](#)

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
MÉTODOS ESTADÍSTICOS EN ORDENADOR	6	OPTATIVA
GESTIÓN INFORMATIZADA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL	6	OPTATIVA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las TRES MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input checked="" type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación. Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.). Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal. Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Fundamentos de dirección estratégica y estrategia empresarial.
- El análisis interno de la empresa: enfoques y técnicas.
- La formulación de los objetivos de la estrategia de la empresa.
- Estrategias competitivas genéricas: el liderazgo en costes y la diferenciación.
- Estrategias de crecimiento, estabilidad y reestructuración.
- Estrategias basadas en las características de la industria o del sector.
- El marco científico de la economía española y mundial.
- El orden económico internacional (OEI).
- El sistema monetario y financiero internacional: F.M.I. y Banco Mundial.
- La integración económica en Europa: U.E. y E.F.T.A.
- La internacionalización de la economía española.
- El sector público de la economía española.
- El ámbito monetario y financiero de la economía española. El mercado de trabajo español.
- El concepto de "emprendedor".
- La competencia emprendedora: de la capacidad emprendedora al comportamiento emprendedor.
- Dimensiones del comportamiento emprendedor: asunción de riesgos, innovación, proactividad.
- Niveles del comportamiento emprendedor: individual, empresa familiar, PYMES, Grandes empresas.
- Comportamiento emprendedor y género.
- El comportamiento emprendedor en las organizaciones.
- El proceso de identificación, evaluación y explotación de oportunidades.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)

Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para comprender los fundamentos básicos conceptuales de la Dirección Estratégica de la empresa.
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para realizar análisis estratégicos y resolver situaciones de negocios reales aplicando el método del caso.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para comprender con claridad los problemas y planteamientos estratégicos a los que se enfrentan en situaciones reales las organizaciones
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para identificar las circunstancias que nos permiten o impiden transformar las estrategias elegidas en acciones de la organización.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para comprender el significado y la necesidad de adoptar un control estratégico en la situación actual de las empresas.
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para conocer la situación económica actual
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para analizar la evolución de los aspectos más relevantes de la economía española en un entorno globalizado.
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para utilizar los instrumentos del análisis de la realidad económica actual.
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para analizar la relación entre el comportamiento emprendedor y el dinamismo económico
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para aplicar la perspectiva sociológica al análisis del comportamiento emprendedor en sus distintos niveles.
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para aplicar la perspectiva sociológica al análisis de la empresa, del mercado de trabajo y las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 12:	Conocimiento de aspectos sociales y culturales que determinan el comportamiento emprendedor.
C. Espec. Módulo nº 13:	Habilidades en gestión y organización de las personas y de las

	redes sociales que participan en proyectos colectivos.
C. Espec. Módulo nº 114:	Habilidades básicas para interpretar y generar información sobre el comportamiento emprendedor.
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que tratan sobre el comportamiento emprendedor
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA	6	OBLIGATORIA
ENTORNO ECONÓMICO: ECONOMÍA MUNDIAL Y DE ESPAÑA	6	OPTATIVA
SOCIOLOGÍA DEL COMPORTAMIENTO EMPRENDEDOR	6	OPTATIVA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las CINCO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

Ninguno

Formación básica

Mixto

Obligatorias

Optativas

Prácticas externas

Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Igualdad y no discriminación en la relación jurídico-laboral: marco jurídico general.
- Acceso al empleo y género: régimen jurídico de tutela.
- Condiciones de trabajo y género: régimen jurídico de tutela.
- Las acciones positivas en el ámbito laboral.
- La tutela laboral y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género y el acoso sexual.
- Protección jurídica frente al despido de la trabajadora embarazada.
- Tutela judicial antidiscriminatoria en el trabajo.
- Marco jurídico de las exclusiones, reservas o preferencias en el empleo.
- Medidas jurídicas y económicas de fomento desempleo de la mujer.
- La dimensión de género en el Derecho de la Seguridad Social: prestaciones específicas para la mujer en supuestos de embarazo y lactancia.
- Ordenación jurídica de la conciliación de la vida laboral y familiar (suspensión del contrato, excedencias, permisos retribuidos, interrupciones de jornada).
- La negociación colectiva y los planes de igualdad en las empresas.
- El trabajo humano como factor de producción y su consideración social en la Historia.
- Sociedad, organización político-jurídica y estructura laboral: De la sociedad primitiva a la sociedad liberal.
- Concepción y valor social del trabajo en las sucesivas sociedades históricas.
- Las formas laborales en el marco institucional y su desarrollo histórico.
- Sociedad rural, sociedad urbana: las condiciones sociales del trabajo en su devenir histórico. La valoración del trabajo. La aparición de organizaciones de socorro y ayuda mutua laboral. La tendencia al gremialismo.
- Consecuencias sociales e institucionales de la revolución industrial y su progresiva aplicación.
- Las nuevas instituciones políticas y el desamparo jurídico del factor trabajo: la aparición de la cuestión social. Soluciones legislativas: el contrato de trabajo.
- Principales cuestiones sobre la Historia del Trabajo en el siglo XX.

<ul style="list-style-type: none"> • El derecho de crédito en materia laboral y en el ámbito de la Seguridad Social. • El conflicto crediticio. • Medios de solución del conflicto. • La tutela jurisdiccional y sus clases. • Vías de obtención del título ejecutivo. • Laudo con pronunciamientos de condena. • Otros títulos judiciales y extrajudiciales. • Tutela procesal privilegiada del derecho de crédito: el proceso monitorio. • Proceso de ejecución. • La crisis patrimonial del deudor. • Pluralidad de situaciones de extranjería. • Libre circulación de trabajadores. • Autorización para trabajar en España. • Infracciones y sanciones: expulsión y devolución. • Derechos de los trabajadores extranjeros en razón de su situación administrativa. • Nacionalidad e integración del trabajador extranjero. • Nociones introductorias: función del Derecho Penal, principios y garantías penales, delimitación entre las infracciones administrativo-laborales y los ilícitos penales. • Delitos contra los derechos de los trabajadores del Título XV del Código Penal. Especial análisis del delito contra la seguridad e higiene en el trabajo. • Otros delitos contra derechos fundamentales en el ámbito laboral: acoso sexual, acoso moral y delito contra la intimidad. • Delitos de alcance socioeconómico que afectan a intereses de los trabajadores. • Consecuencias jurídicas del delito.
--

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad de asesoramiento sobre el alcance del principio no

	discriminatorio en el ámbito laboral
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para comprender la relevancia de la dimensión de género en el mercado de trabajo
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para manejar los distintos mecanismos de protección frente a la discriminación
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para conocer y gestionar las acciones positivas
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para conocer los mecanismos de tutela jurídica frente al acoso sexual y la violencia de género, elaboración de protocolos
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para conocer los derechos sobre conciliación familiar y laboral de hombres y mujeres
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para conocer la incidencia del género en la Seguridad Social, especialmente en materia de prestaciones
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad asesorar en procesos de negociación colectiva sobre medidas de garantía de la plena igualdad de mujeres y hombres en la empresa
C. Espec. Módulo nº 9:	Comprender y asimilar la importancia social alcanzada por la construcción histórica del mundo del trabajo y su proyección sobre el presente y el futuro individual y colectivo.
C. Espec. Módulo nº 10:	Desarrollar la capacidad dialéctica con la interconexión de los plurales elementos que intervienen en el trabajo humano y en su valoración social y personal.
C. Espec. Módulo nº 11:	Analizar el significado histórico de los conceptos, categorías e instituciones básicas relacionadas con el mundo laboral.
C. Espec. Módulo nº 12:	Conocer los distintos procesos sociales e institucionales del trabajo que se han sucedido desde los inicios sociolaborales de la Humanidad.
C. Espec. Módulo nº 13:	Aprender a pensar y comprender históricamente por su ineludible repercusión en el presente de nuestra sociedad.
C. Espec. Módulo nº 14:	Comprender la complejidad interna de los fenómenos sociales determinados por las instituciones laborales.
C. Espec. Módulo nº 15:	Conocer los distintos procesos sociales e institucionales del trabajo que se han sucedido desde los inicios sociolaborales de la Humanidad.
C. Espec. Módulo nº 16:	Desarrollar una posición crítica de la realidad y de los medios para su conocimiento interrogando las fuentes históricas que explican las formaciones sociales e institucionales.
C. Espec. Módulo nº 17:	Fomentar el aprendizaje en las tareas de síntesis y en la elaboración de conclusiones que integren todos los elementos históricos que determinan la realidad presente.
C. Espec. Módulo nº 18:	Capacidad para conocer y poder defender el derecho de crédito ya sea laboral, o civil.
C. Espec. Módulo nº 19:	Conocer las vicisitudes procesales del crédito en el marco de las relaciones laborales y de la empresa.
C. Espec. Módulo nº 20:	Conocer la estructura y composición de los Juzgados y Tribunales ante los que se ejerce el derecho de crédito.
C. Espec. Módulo nº 21:	Buscar, seleccionar y analizar información y textos jurídicos aplicables.
C. Espec. Módulo nº 22:	Redactar escritos de argumentación jurídica sobre supuestos y casos prácticos de la materia.
C. Espec. Módulo nº 23:	Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales relativos a la tutela del derecho de crédito.
C. Espec. Módulo nº 24:	Conocer las distintas clases de tutela jurisdiccional del derecho de crédito.
C. Espec. Módulo nº 25:	Capacidad para conocer, aplicar e interpretar de manera interrelacionada las normas internacionales, europeas,

	nacionales y autonómicas que regulan el acceso, la permanencia, el trabajo y la salida de los extranjeros en territorio español.
C. Espec. Módulo nº 26:	Capacidad para conocer las obligaciones y derechos de los trabajadores extranjeros en función de su situación administrativa.
C. Espec. Módulo nº 27:	Capacidad para conocer los medios para adquirir la nacionalidad española por parte del trabajador extranjero.
C. Espec. Módulo nº 28:	Capacidad para comprender el papel del Derecho Penal en la prevención de conductas contra los derechos de los trabajadores y su delimitación frente a otros sectores del ordenamiento jurídico, especialmente con el ordenamiento administrativo sancionador.
C. Espec. Módulo nº 29:	Capacidad para valorar mediante el conocimiento de las normas penales y un uso adecuado de la argumentación jurídica si una conducta o situación en el ámbito laboral constituye un delito contra los derechos de los trabajadores y determinar las personas responsables penalmente.
C. Espec. Módulo nº 30:	Capacidad para determinar las consecuencias jurídicas que se derivan de la realización de un delito contra los derechos de los trabajadores.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ORDENAMIENTO LABORAL	6	OPTATIVA
HISTORIA DEL TRABAJO	6	OPTATIVA
PROTECCIÓN JURISDICCIONAL DEL DERECHO DE CRÉDITO	6	OPTATIVA
REGIMEN JURIDICO DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA	6	OPTATIVA
DERECHO PENAL DEL TRABAJO	6	OPTATIVA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las CINCO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

Ninguno

Formación básica

Mixto

Obligatorias

Optativas

Prácticas externas

Trabajo fin de carrera

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollarán actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotará al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los

contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula, simulaciones, visitas de profesionales).
 - CRÉDITOS: 1,8 (30%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos).
 - CRÉDITOS: 0,6 (10%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.).
 - CRÉDITOS: 3,6 (60%).
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

- Perspectiva teórica y metodológica.
- Desarrollo personal, grupal y organizacional.
- Definición y características de los grupos y equipos.
- Dirección de grupos y trabajo en equipos.
- Evolución y cambio en la gestión de los recursos humanos: cambios del entorno en la función de recursos humanos; funciones de la Gestión de Recursos Humanos; competencias del responsable de Recursos Humanos.
- Tendencias en gestión de recursos humanos: gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías; gestión internacional de los recursos humanos; nuevas formas de trabajo.
- Calidad total: orígenes, fundamentos y conceptos básicos.
- Técnicas para la gestión de la calidad total y los recursos humanos.
- Gestión de la calidad de servicio.
- Formación de personal: concepto y desarrollo histórico; la formación profesional; elaboración de un plan de formación; nuevas tecnologías de la formación.
- Metodología didáctica de la formación: fundamentos de la formación de adultos; preparación de la acción formativa; desarrollo de la acción formativa; los medios auxiliares.
- Selección de personal.
- Tendencias futuras en selección: competencias en el contexto laboral actual; selección y la formación transcultural.
- Sistemas de retribución.
- Gestión de la retribución.
- Herramientas de retribución.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Comprender los procesos personales y grupales subyacentes en el funcionamiento, el desarrollo y la efectividad de las organizaciones humanas.
C. Espec. Módulo nº 2:	Habilidades para enriquecer y mejorar el crecimiento personal y funcionamiento grupal en las organizaciones e instituciones públicas.
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para analizar y detectar los déficits personales y grupales que afectan al rendimiento en los ámbitos organizacional e institucional.
C. Espec. Módulo nº 4:	Valorar y emplear las intervenciones específicas y la planificación estrategia más correcta en el ámbito del desarrollo personal y/o grupal de la empresa.
C. Espec. Módulo nº 5:	Aplicar los conocimientos a la práctica en los diferentes contextos.
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos tipos de políticas de recursos humanos que se pueden desarrollar en las organizaciones, sus claves y características
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a las políticas de recursos humanos en las organizaciones.

C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los elementos presentes y que interfieran en los distintos tipos de políticas de recursos humanos
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para asesorar en la aplicación de políticas de recursos humanos en las organizaciones
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para identificar en la práctica las ventajas de la Gestión de Calidad sobre los sistemas clásicos de gestión empresarial.
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para valorar económicamente con criterios de "costes de calidad" y "costes de no-calidad" el impacto real de los proyectos de mejora sobre la empresa.
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para participar de manera activa en grupos de mejora, ya sea como líder de uno de ellos o como un miembro más del equipo de trabajo.
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para identificar las diferencias entre el empleo de normas ISO y de modelos de Excelencia.
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para implantar ambos sistemas de manera ordenada y coherente en una organización.
C. Espec. Módulo nº 16:	Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos aspectos que intervienen en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección de personal en las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 17:	Capacidad para identificar, ampliar y gestionar información significativa relativa a los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 18:	Capacidad para realizar estudios y diagnosticar los aspectos presentes y que interfieran en los procesos de desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 19:	Capacidad para asesorar en el desarrollo y gestión de procesos de formación y selección en las organizaciones.
C. Espec. Módulo nº 20:	Capacidad para diseñar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar los resultados dependiendo de las políticas elegidas
C. Espec. Módulo nº 21:	Capacidad para comprender y aplicar los sistemas de retribución
C. Espec. Módulo nº 22:	Capacidad para diseñar programas de evaluación y gestión del rendimiento
C. Espec. Módulo nº 23:	Capacidad para identificar los sistemas de retribución basados en el rendimiento
C. Espec. Módulo nº 24:	Capacidad para diseñar y gestionar políticas retributivas y de motivación
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
Competencias específicas académicas actitudinales (ser)	
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
DESARROLLO DE PERSONAS Y GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES	6	OBLIGATORIA
POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	6	OBLIGATORIA
CALIDAD TOTAL Y RECURSOS HUMANOS	6	OPTATIVA
SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL	6	OPTATIVA
GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE LA RETRIBUCIÓN	6	OPTATIVA

• **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Sistemas de evaluación

Las CUATRO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las actividades formativas relacionadas con la presentación de conocimientos, procedimientos y de estudio individual del estudiante serán evaluadas mediante una prueba oral o escrita. Aquellas en las que los estudiantes realicen alguna actividad académicamente dirigida serán evaluadas a partir de un perfil de competencias específicas de la actividad establecido en la documentación entregada al estudiante, asimismo se evaluará el trabajo desarrollado y las habilidades y actitudes mostradas durante la fase de ejecución de la actividad. Finalmente en cada materia, el profesorado implicado en el proceso de enseñanza-aprendizaje evaluará la consecución del perfil total de competencias asociadas a ella.

La evaluación del módulo viene dada por la evaluación de cada materia.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input checked="" type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input type="checkbox"/> Obligatorias | <input type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

La metodología a seguir en la docencia de la materia constará de un 30% de docencia presencial en el aula, es decir, 45 horas, un 60%, es decir, 90 horas para estudio y la búsqueda, consulta, tratamiento de la información, experimentación y observación necesarias para la realización de trabajos e informes de campo o de laboratorio, y un 10%, es decir, 15 horas para tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales) y evaluación.

Durante la docencia presencial teórica el alumno atenderá tanto a seminarios y conferencias como a clases teóricas donde se expondrán el contenido del temario. A su vez se desarrollaran actividades prácticas en clase (exposiciones, lecturas, ejercicios prácticos, solución de problemas, dudas, etc.).

Los trabajos del alumno estarán dirigidos por el profesor, que realizará las tutorías necesarias para asegurar que el estudiante asimila correctamente los contenidos y progresa en la elaboración de su trabajo personal.

Para la evaluación y tutorías se dotará a la asignatura de una página web en el campus virtual y se podrán desarrollar actividades *on line*, la realización de prácticas, de cuestionario autoevaluativos *on line*, así como se dotara al alumno con la herramienta telemática que le permitirá solicitar tutorías *on line*, y poniendo a disposición del alumno los materiales precisos y complementarios tanto para su trabajo personal como para el aprendizaje significativo de los contenidos teóricos y prácticos objeto de desarrollo en la materia.

- **ACTIVIDAD FORMATIVA:** Actividades expositivas del profesor y los estudiantes (exposición teórica, presentación de trabajos, actividades prácticas en el aula,

<p>simulaciones, visitas de profesionales).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 1,8 (30%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase. ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Establecimiento de la conexión entre contenidos y competencias descritas. <ul style="list-style-type: none"> ● ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación/autoevaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno tanto individual como o en pequeños grupos). <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 0,6 (10%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales). ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias. ● ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual o en equipo, lecturas de textos, búsqueda de documentación, preparación y redacción de presentaciones y trabajos, estudio personal, etc.). <ul style="list-style-type: none"> ○ CRÉDITOS: 3,6 (60%). ○ METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes. ○ RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.
--

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

<ul style="list-style-type: none"> ● Actividad económica e información contable. ● Estudio contable de la realidad económica. ● Instrumentos de representación. ● El ciclo contable. ● Normalización y planificación contable. ● Análisis de los distintos grupos del plan general de contabilidad. ● El resultado. ● Los estados contables. ● La información económica y financiera en la empresa. ● Las cuentas anuales. ● Análisis económico y financiero de la empresa. ● La formación de valores en el ámbito interno de la empresa. ● La auditoria de cuentas. ● Las actividades empresariales ante la Administración tributaria. ● Los procedimientos tributarios. ● Los actos de empresa y el Sistema Tributario. ● El Impuesto sobre el Valor Añadido. ● La tributación de los beneficios empresariales en función del tipo de empresa. ● El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. ● El Impuesto sobre la Renta de los no Residentes. ● El Impuesto sobre Sociedades.
--

Descripción de las competencias

Competencias	
Competencias generales (instrumentales)	
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven

Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Capacidad para el registro e interpretación contable
C. Espec. Módulo nº 2:	Capacidad para analizar la información contable
C. Espec. Módulo nº 3:	Capacidad para resolver problemas económico-contables
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad de aplicar conocimientos a la practica contable
C. Espec. Módulo nº 5:	Resolución de problemas económico-contables
C. Espec. Módulo nº 6:	Capacidad de análisis y síntesis sobre la casuística en materia contable
C. Espec. Módulo nº 7:	Aprendizaje autónomo a partir de casos prácticos
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad de aplicar conocimientos al orden microeconómico
C. Espec. Módulo nº 9:	Aplicar los diversos mecanismos de relación de la empresa con la Administración tributaria.
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para diferenciar los procedimientos tributarios
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para relacionarse con la Administración tributaria
C. Espec. Módulo nº 12:	Aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre el Valor Añadido
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para conocer las implicaciones de los actos empresariales en otros impuestos del Sistema tributario.
C. Espec. Módulo nº 14:	Capacidad para determinar las consecuencias tributarias derivadas del tipo de empresa constituida.
C. Espec. Módulo nº 15:	Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
C. Espec. Módulo nº 16:	Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre la Renta de los no Residentes
C. Espec. Módulo nº 17:	Capacidad para aplicar los principales aspectos del Impuesto sobre Sociedades.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias

52:	territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. n° 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. n° 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. n° 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. n° 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. n° 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
CONTABILIDAD GENERAL	6	OPTATIVA
CONTABILIDAD FINANCIERA Y DE GESTION	6	OPTATIVA
LA EMPRESA ANTE EL DERECHO TRIBUTARIO	6	OPTATIVA
RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS IMPUESTOS EMPRESARIALES	6	OPTATIVA

- **Descripción de los módulos o materias**

¿Módulo o Materia? Módulo Materia

Denominación del módulo / materia

Créditos ECTS

Unidad temporal

Requisitos previos

Para poder realizar las Prácticas y el Trabajo de Fin de Grado el alumno deberá de haber superado 60 créditos ECTS de carácter formación básica y 118 créditos ECTS de carácter obligatorio.

Sistemas de evaluación

La evaluación de las prácticas externas se realizará a partir de los siguientes criterios: informe del tutor externo, informe del profesor tutor, memoria de prácticas. La Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Titulación supervisará en todo momento el adecuado funcionamiento del programa de prácticas.

La evaluación del trabajo fin de grado se realizará a partir de los siguientes criterios: seguimiento continuado del Profesor Tutor y visto bueno final del trabajo. Este Trabajo deberá permitir al estudiante desarrollar las capacidades de escritura, análisis y demostrar las competencias profesionales específicas asociadas al título, adquiridas a lo largo de los cuatro años de estudios.

La calificación de las Prácticas Externas y del Trabajo fin de Grado se realizará por parte del Profesor Tutor asignado, o en su caso, por una Comisión designada al efecto, y el sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el art. 5 del R. D. 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en el territorio nacional.

Carácter

- | | | |
|----------------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ninguno | <input type="checkbox"/> Formación básica | <input type="checkbox"/> Optativas |
| | <input type="checkbox"/> Mixto | <input checked="" type="checkbox"/> Prácticas externas |
| | <input type="checkbox"/> Obligatorias | <input checked="" type="checkbox"/> Trabajo fin de carrera |

Actividades formativas con su contenido en ECTS, su metodología de enseñanza y aprendizaje, y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Trabajo fin de grado

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno).
 - CRÉDITOS: 0,6.
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías individuales (presenciales o virtuales). Evaluación del trabajo fin de grado por una comisión integrada por profesores especialistas en el campo de estudio del que se trate.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo personal (trabajo individual, lectura de textos, estudio personal, búsqueda y sistematización de documentación para la elaboración del documento, preparación de presentaciones, exposición, etc.).
 - CRÉDITOS: 5,4.
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Lecturas, consultas de textos, búsqueda de bibliografía y bases de datos, para la preparación y elaboración de trabajos, y realización de esquemas, organigramas, mapas conceptuales y resúmenes.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencias.

Prácticas en centros de trabajo

- ACTIVIDAD FORMATIVA: Tutorización y evaluación (seguimiento conjunto profesor-alumno).
 - CRÉDITOS: 0,6.
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Tutorías individuales (presenciales o virtuales). Evaluación de las prácticas, en base al informe del tutor externo, informe del profesor tutor y memoria de las prácticas por parte del alumno.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Seguimiento, reflexión y ajuste entre actividades formativas-contenidos y competencias.
- ACTIVIDAD FORMATIVA: Trabajo en el centro de prácticas (trabajo individual o en equipo, elaboración de la memoria de prácticas, etc.).
 - CRÉDITOS: 5,4.
 - METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE: Actividad profesional en el centro de trabajo.
 - RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS: Asimilación-acomodación del binomio contenidos desarrollados-competencia

Contenidos de módulo/materia. Observaciones.

De acuerdo con los objetivos y contenidos establecidos en las materias, de carácter obligatorio y formación básica, los estudiantes deberán realizar, presentar y defender un trabajo-memoria en el que demuestren las competencias específicas asociadas al título, adquiridas a lo largo de los cuatro años de estudios. La dirección y tutorización de estos trabajos se realizará, preferentemente, por profesorado universitario.

El trabajo de fin de Grado podrá derivar de las actividades desarrolladas en las prácticas externas.

Las prácticas son un conjunto de actividades orientadas a un aprendizaje basado en la acción y la experiencia para permitir la adquisición e integración de destrezas y conocimientos.

De acuerdo con los objetivos establecidos en las materias, de carácter obligatorio y formación básica, los estudiantes deberán realizar las prácticas desarrollando las competencias específicas asociadas al título, adquiridas a lo largo de los cuatro años de estudios.

Las prácticas deben permitir a los estudiantes, entre otras actividades, descubrir, analizar y comprender el contexto y los procesos de asesoramiento jurídico-laboral, dirección y gestión de Recursos Humanos, intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de Políticas Socio-Laborales, gestión en salud laboral y prevención de riesgos laborales, auditoría de Recursos Humanos, políticas de protección social y de seguridad social, conocimiento de los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno para el asesoramiento de nuestras empresas, etc.

Las prácticas deben desarrollarse en instituciones y empresas (Administración Pública, Colegio

de Graduados Sociales, empresas privadas, etc.), que tengan convenios con la Universidad de Granada.

Descripción de las competencias

Competencias	
	Competencias generales (instrumentales)
Competencia gral. nº 1:	Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
Competencia gral. nº 2:	Habilidad de comprensión cognitiva
Competencia gral. nº 3:	Capacidad de análisis y síntesis
Competencia gral. nº 4:	Capacidad de organización y planificación
Competencia gral. nº 5:	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
Competencia gral. nº 6:	Capacidad de comunicación en una lengua extranjera
Competencia gral. nº 6:	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Competencia gral. nº 7:	Capacidad para gestionar la información
Competencia gral. nº 8:	Capacidad para la resolución de problemas
Competencia gral. nº 9:	Capacidad para la toma de decisiones
	Competencias generales (personales)
Competencia gral. nº 10:	Destreza para el trabajo en equipos
Competencia gral. nº 11:	Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Competencia gral. nº 12:	Capacidad de trabajo en un contexto internacional
Competencia gral. nº 13:	Habilidades en las relaciones interpersonales
Competencia gral. nº 14:	Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad
Competencia gral. nº 15:	Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
Competencia gral. nº 16:	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
	Competencias generales (sistémicas)
Competencia gral. nº 17:	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
Competencia gral. nº 18:	Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
Competencia gral. nº 19:	Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
Competencia gral. nº 20:	Capacidad de liderazgo
Competencia gral. nº 21:	Iniciativa y espíritu emprendedor
Competencia gral. nº 22:	Aptitud de preocupación por la calidad
Competencia gral. nº 23:	Sensibilidad hacia temas medioambientales
Competencia gral. nº 24:	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 25:	Habilidades de investigación
Competencia gral. nº 26:	Habilidad para el diseño y gestión de proyectos
	Competencias específicas disciplinares cognitivas (saber)
C. Espec. Módulo nº 1:	Ser capaz de sintetizar información y líneas de razonamiento, y sostener un argumento detallado a lo largo del tiempo.
C. Espec. Módulo nº 2:	Ser capaz de presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
C. Espec. Módulo nº 3:	Ser capaz de elaborar y redactar informes de investigación y trabajos académicos y profesionales utilizando distintas técnicas, incluidas las derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación.
C. Espec. Módulo nº 4:	Capacidad para gestionar actividades profesionales relacionadas con las relaciones laborales y recursos humanos.
C. Espec. Módulo nº 5:	Capacidad para evaluar situaciones humanas y recoger, ordenar, tratar y analizar la información, teniendo en cuenta los puntos de vista de los participantes, los conceptos teóricos, los datos de la investigación, las normas legales y los procedimientos institucionales.
C. Espec. Módulo nº 6:	Habilidad para resolver conflictos de relación en el marco de la actuación profesional.
C. Espec. Módulo nº 7:	Capacidad para tomar decisiones fundamentadas, teniendo en cuenta sus consecuencias presentes y futuras.
C. Espec. Módulo nº 8:	Capacidad para programar el propio trabajo, asignando

	prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.
C. Espec. Módulo nº 9:	Capacidad para de analizar la propia práctica e identificar sus límites y carencias profesionales, y asumir la responsabilidad de la adquisición continuada de conocimientos y destrezas.
C. Espec. Módulo nº 10:	Capacidad para presentar conclusiones verbalmente y por escrito, de forma estructurada y adecuada a la audiencia para la que hayan sido preparadas.
C. Espec. Módulo nº 11:	Capacidad para preparar de forma efectiva y dirigir reuniones de manera productiva.
C. Espec. Módulo nº 12:	Capacidad para gestionar la incertidumbre, el cambio y el estrés en situaciones de trabajo.
C. Espec. Módulo nº 13:	Capacidad para gestionar dilemas y problemas éticos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados.
	Competencias específicas profesionales procedimentales (saber hacer)
Competencia gral. nº 39:	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
Competencia gral. nº 40:	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
Competencia gral. nº 41:	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Competencia gral. nº 42:	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
Competencia gral. nº 43:	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
Competencia gral. nº 44:	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
Competencia gral. nº 45:	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
Competencia gral. nº 46:	Capacidad para dirigir grupos de personas
Competencia gral. nº 47:	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 48:	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Competencia gral. nº 49:	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
Competencia gral. nº 50:	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Competencia gral. nº 51:	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
Competencia gral. nº 52:	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
Competencia gral. nº 53:	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Competencia gral. nº 54:	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
Competencia gral. nº 55:	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
Competencia gral. nº 56:	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
Competencia gral. nº 57:	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y

	auditoria sociolaboral
	Competencias específicas académicas actitudinales (ser)
Competencia gral. nº 58:	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
Competencia gral. nº 59:	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
Competencia gral. nº 60:	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
Competencia gral. nº 61:	Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
Competencia gral. nº 62:	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
Competencia gral. nº 63:	Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos, y gestión de recursos

Descripción de las materias o asignaturas

Denominación	Créditos ECTS	Carácter
PRÁCTICAS	6	OPTATIVO
TRABAJO FIN DE GRADO	6	OBLIGATORIO

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto. Incluir información sobre su adecuación.

El profesorado disponible para la impartición del Título de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos conforma una plantilla de consolidada experiencia en docencia e investigación, como muestran algunos de los datos que a continuación se reflejarán.

A pesar de la inevitable heterogeneidad de las áreas de conocimiento y departamentos implicados en la impartición de las enseñanzas, si tomamos como punto de referencia el título actual de Diplomado en Relaciones Laborales, ésta no impide que el total de la plantilla de profesorado con docencia actualmente en la diplomatura y disponible para el futuro grado esté formada por profesorado a tiempo completo en su totalidad:

Nº DE PROFESORES: 101

PORCENTAJE CON DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO: 80 %

PORCENTAJE DE PROFESORADO DE LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS: 40 %

PORCENTAJE DE P.D.I. LABORAL A TIEMPO COMPLETO: 28 %

PORCENTAJE DE DOCTORES: 71 %

NÚMERO MEDIO DE EVALUACIONES POSITIVAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA:
1,4

ÁREAS DE CONOCIMIENTO CON DOCENCIA
DERECHO ADMINISTRATIVO
DERECHO CIVIL
DERECHO CONSTITUCIONAL
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO
DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES
DERECHO MERCANTIL
DERECHO PROCESAL
ECONOMÍA APLICADA
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD
ECONOMÍA INTERNACIONAL Y DE ESPAÑA
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA
HISTORIA DEL DERECHO Y DE LAS INSTITUCIONES
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
PSICOLOGÍA SOCIAL
SOCIOLOGÍA

El número total de créditos impartidos por este profesorado es 1035 créditos (612 teóricos y



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

423 prácticos), con una media de 5,8 créditos de teoría y 4,1 créditos de práctica por profesor. Este número muestra con claridad que, a pesar de tratarse de una titulación que aumenta en su oferta de créditos, al pasar de una estructura de 3 años (180 créditos) a 4 años (240 créditos), existe una plantilla consolidada y lo suficientemente amplia para abordar con garantías la transición de diplomatura a grado.

No obstante, no se puede descartar que la implantación paulatina de los nuevos estudios pueda requerir de contrataciones puntuales en determinados departamentos con responsabilidades docentes en otras titulaciones.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

7.1 Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

El Centro y todos sus locales son accesibles para discapacitados. Existe una rampa de acceso externa en una de las puertas principales de entrada al edificio. Para la movilidad interior, existen tres ascensores que comunican la planta baja con las plantas superiores y, uno de ellos, también con el sótano en donde se encuentra la Biblioteca.

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada cuenta con las siguientes instalaciones:

AULAS DESTINADAS A DOCENCIA						
Aulas	Puestos	Megafonía	Cañón	Retroproyector	Pantalla	Wifi
1	126	X	X	X	X	X
1	114	X	X	X	X	X
1	100	X	X	X	X	X
1	98	X	X	X	X	X
1	90	X	X	X	X	X
2	72	X	X	X	X	X
2	60	X	X	X	X	X
AULAS INFORMÁTICA						
Aulas	Capacidad/m ²	Megafonía	Cañón	Nº ordenadores	Pantalla	Wifi
1	136	X	X	45	X	X
1	41		X	21	X	X
OTRAS INSTALACIONES						
Aulas	Puestos	Megafonía	Cañón	Retroproyector	Pantalla	Wifi
Salón de Actos	150	X	X	X	X	X
Sala de Reuniones	21		X	X	X	X
<p>El Centro comparte con la E.U. de Trabajo Social el servicio de reprografía, encargado a una empresa concesionaria.</p> <p>La gestión del uso de los distintos espacios viene determinada por la programación docente anual que realiza el centro para el curso académico de la docencia y de las actividades permanentes. Por lo que se refiere a la gestión de otras actividades temporales, se gestionará, previa solicitud al Vicedecano de Ordenación Académica, a través del personal de conserjería y de una aplicación, dentro de la página web de la Facultad, que permite la gestión de los espacios desde ese servicio de conserjería.</p>						

Por lo que se refiere a los **despachos de los profesores**, hemos de señalar que actualmente sólo existen sólo 13 despachos, con una superficie total de 362,5 m² que acogen a 142 profesores, de lo que resulta una ratio de 2,55 m²/profesor. Esto significa que todos los despachos son compartidos por un amplio número de profesores, lo que desanima su utilización como lugar de trabajo. Además, algunos de estos despachos se han construido en las antecelas por lo que no cuentan con ventilación ni iluminación natural, lo que sin lugar a dudas podemos calificarlos de ambiente laboral poco saludable. Este aspecto es de crucial relevancia ya que un adecuado lugar para trabajar podría incentivar la permanencia del profesorado en el Centro, actualmente muy escaso, y por tanto, una mayor implicación en el mismo, igualmente escasa en estos momentos. Además, un incremento de esta ratio permitiría atender adecuadamente a los alumnos en tutoría a la vez que poder desarrollar una mayor actividad investigadora.

EQUIPAMIENTO DOCENTE ADICIONAL PORTATIL	
Ordenadores portátiles	8
Cañones portátiles	3
Retroproyectores	8
Vídeo-Televisión	3
Tablet Pc	1

BIBLIOTECA

La Biblioteca la comparte, también, con la Escuela Universitaria de Trabajo Social y está compuesta por fondos bibliográficos y hemerográficos. Ocupa un espacio de 320 m².

Hay **80 puestos de lectura** en la Sala, reservados para trabajar con los propios fondos de la Biblioteca. Se pretende que en la Sala de Lectura siempre haya sitios disponibles para consultar e investigar con los materiales bibliográficos de que disponemos, por lo que estas actividades tendrán preferencia.

El fondo de la Biblioteca está compuesto por **monografías** (libros), **publicaciones periódicas** (revistas), **material audiovisual** (películas, CD-ROMs, DVDs), así como por una **sección de referencia** común a los dos centros.

- **Monografías.** De los 16285 libros con que cuenta la Biblioteca, aproximadamente 7.231 volúmenes pertenecen a la Facultad.
- **Publicaciones periódicas.** De los 398 títulos existentes en la Biblioteca, la Facultad cuenta con 179 títulos distintos de revistas; de los que 118 son revistas vivas, es decir, que se reciben con regularidad.
- **Materiales audiovisuales.** Constituido por una serie de CD-ROMs, películas, documentales y DVDs.
- **Sección de Referencia.** Está constituida por diccionarios, atlas, enciclopedias, catálogos, guías, etc

La Biblioteca ofrece además los siguientes servicios:

- **Acceso a Bases de Datos y revistas electrónicas:** La Universidad dispone de una serie de bases de datos en cd-rom, que se pueden consultar desde los terminales conectados a la red informática en las Bibliotecas. Estas bases están especializadas por materias, y ofrecen información bibliográfica, de legislación, jurisprudencia, etc.
- **Préstamo interbibliotecario.** A través de este servicio se pueden obtener obras que pertenecen a otras Universidades, centros de investigación y bibliotecas de distinta índole, tanto españolas como extranjeras. Para acceder a el, contacte con la bibliotecaria.
- **Fotodocumentación.** Al igual que en el caso anterior, se pueden obtener fotocopia (o similar) de cualquier artículo de revista que pertenezca a otras bibliotecas o centros de documentación.
- **Cursos de formación de usuarios,** para iniciar a los alumnos en el uso de la biblioteca, normas de préstamo, cómo buscar los libros a través del ordenador, etc.

7.2 Previsión de adquisición de los recursos materiales y servicios necesarios.

Para comenzar a impartir el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se propone, la Facultad de Ciencias del Trabajo dispone de los recursos materiales y servicios clave. No obstante, ante el amplio número de alumnos que se prevé que se matricularán en este Grado y con la puesta en marcha de nuevas metodologías docentes, será necesario disponer de un mayor número de aulas.

Asimismo, se requerirán más despachos para los profesores a fin de que puedan realizar, en unas condiciones mínimamente satisfactorias, tanto las tutorías individuales como sus tareas de investigación.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1. Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación.

TASA DE GRADUACIÓN	50%
TASA DE ABANDONO	30%
TASA DE EFICIENCIA	75%

Introducción de nuevos indicadores (en su caso)

Justificación de las estimaciones realizadas.

A) TASA DE GRADUACIÓN

Según se contempla en el Informe de Evaluación de la titulación de Relaciones Laborales de la Universidad de Granada así como en los datos del Vicerrectorado de Ordenación Académica de la Universidad, la tasa de graduación se sitúa en torno al 19,5%.

Por otro lado, la duración media de los estudios ha ido incrementándose ligeramente en los últimos años, fijándose en 5 años de media, cuando la duración prevista en el plan de estudios actual es de 3 años.

En el nuevo plan que se somete a verificación, se prevé que un estudiante a tiempo completo invierta 4 años en graduarse. Por tanto, si se mantuviera la tendencia del plan actual, el tiempo medio invertido rondaría los 7,5 años. Ello significaría que el porcentaje de alumnos que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios (4 años) o en un año académico más (5 años) en relación a su cohorte de entrada, sería menor. Finalmente, se desea hacer constar que la tasa de graduación de un estudio es fuertemente dependiente de algunos datos que ahora sólo podemos conjeturar, como por ejemplo la nota de corte de acceso al mismo.

Teniendo todo ello en cuenta, se estima que la tasa de graduación puede situarse en torno al 30%.

B) TASA DE ABANDONO

Según se desprende de los informes antes citados, las tasas de abandono se sitúa en el tramo de entre un 25% - 33,5%.

Por otra parte, hay que tener presente que la tasa de abandono de un estudio es fuertemente dependiente de algunos datos que ahora sólo podemos conjeturar, como por ejemplo la nota de corte de acceso al mismo.

Teniendo todo ello en cuenta, se estima que la tasa de abandono puede situarse en torno al 50%.

C) TASA DE EFICIENCIA

Por lo que a la tasa de eficiencia se refiere, de acuerdo con los datos manejados, dicha tasa se sitúa entre el 63% y el 67%.

Por otro lado, se ha considerado significativo que la tasa de rendimiento (relación porcentual entre el número total de créditos superados -excluidos adaptados, convalidados y reconocidos- por el alumnado en un estudio y el número total de créditos matriculados) se sitúa entre el 45% y el 50%.

Finalmente, se desea hacer constar que la tasa de eficiencia de un estudio es fuertemente dependiente de algunos datos que ahora sólo podemos conjeturar, como por ejemplo la nota de corte de acceso al mismo.

Teniendo todo ello en cuenta, se estima que la tasa de eficiencia puede situarse en torno al 75%.

8.2 Progreso y resultados de aprendizaje

La UGR tiene previsto un procedimiento para la evaluación y mejora del rendimiento académico, común a todos los Títulos Oficiales de Grado de esta Universidad, que establece los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa a los Resultados Académicos y define el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/sgc

Este procedimiento se atiene a los siguientes indicadores:

- **Tasa de graduación:** porcentaje de los estudiantes que finalizan la titulación en los años establecidos en el plan o en uno más.
- **Tasa de abandono:** porcentaje de estudiantes que no se matricularon en los dos últimos cursos académicos.
- **Tasa de duración media de los estudios:** índice diferencial entre los años en que se terminan los estudios y el número de años de la licenciatura.
- **Tasa de rendimiento:** porcentaje de créditos que superaron los alumnos de los que se matricularon en un determinado curso académico.
- **Tasa de éxito:** porcentaje de créditos que superaron los alumnos de los presentados a examen en un determinado año académico.
- **Tasa de eficiencia:** relación entre el número de créditos superados por los estudiantes y el número de créditos en que realmente se tuvieron que matricular para superarlos.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

9.1 Responsables del sistema de garantía de calidad del plan de estudios.

Los órganos encargados, en la UGR, del seguimiento y garantía de la Calidad del Título Oficial de Grado **EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS** son el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y el de Enseñanzas de Grado y Posgrado.

A nivel de Facultad se establece la presencia de un miembro dentro del Equipo de Dirección con competencias relacionadas con la Garantía de la Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo que forma parte de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Titulación.

El órgano responsable de integrar el Sistema de Garantía Interna de la Calidad en el funcionamiento cotidiano de este Título es la Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Titulación (CGICT) que será creada y aprobada en Junta de Centro.

La Comisión de Garantía Interna de Calidad de este Título contará con el apoyo técnico de la UGR a través de los vicerrectorados implicados en el desarrollo de la titulación (Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, de Enseñanzas de Grado y Posgrado, de Relaciones Internacionales, de Ordenación Académica y Profesorado y el Vicerrectorado de Estudiantes.)

Los responsables ejecutivos del Sistema de Garantía Interna de la Calidad de las titulaciones oficiales de la UGR son el Decano/a de la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Junta de Facultad.

La composición de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Titulación es la siguiente:

Miembros titulares

- Coordinador/a titulación (Decano/a de la Facultad).
- Un miembro del equipo de gobierno de la Facultad de Ciencias del Trabajo al que está adscrita la titulación.
- Un miembro del PAS vinculado con la gestión administrativa de la titulación.
- Un alumno/a de la titulación.
- Un mínimo de dos profesores de la titulación.

Miembros suplentes:

- Un profesor/a de la Titulación
- Un alumno/a de la titulación

Los objetivos de esta Comisión son:

- Propiciar la mejora continua y sistemática del Plan de Estudios.
- Asegurar el desarrollo de los Sistemas de Garantía Interna de la Calidad de la titulación.
- Constituir un servicio de apoyo a Decanos/as, Directores/as de Departamentos y responsables de las titulaciones en la toma de decisiones de mejora de las mismas.
- Velar para que la eficacia, eficiencia y transparencia sean los principios de gestión del título.
- Potenciar la participación de todos los colectivos implicados en la evaluación y mejora de la calidad de la titulación.

Sus funciones son las siguientes:

- Analizar la información relacionada con los procedimientos para garantizar la calidad de la titulación.
- Proponer las estimaciones de los indicadores de seguimiento de la calidad de la titulación.
- Proponer los criterios y estándares para la suspensión temporal o definitiva de las titulaciones y asegurar su aplicación.
- Definir propuestas de mejora de la titulación e informar de estas acciones al Decano/a de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la dirección de los Departamentos con docencia en la titulación.
- Dinamizar y coordinar la puesta en marcha y desarrollo de las propuestas de mejora de la titulación, respaldadas institucionalmente a través de un Plan de Mejora con el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad.
- Realizar, cada dos años, un informe de seguimiento de la titulación tomando como referente los indicadores de calidad establecidos.
- Contribuir a superar los procesos de evaluación (SEGUIMIENTO /ACREDITACIÓN) de la titulación establecidos por la ANECA.
- Asegurar la confidencialidad de la información generada así como la difusión de aquella que sea de interés para la comunidad universitaria y la sociedad.

Reglamento de Funcionamiento interno de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título de Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS:

1.- Constitución:

1.1.- La Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título, se constituirá como Comisión Delegada de la Junta de Facultad, conforme a lo establecido en el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

1.2.- Se considerará válidamente constituido el órgano colegiado, cuando asista a sus sesiones la mitad más uno de sus miembros. En segunda convocatoria, media hora después de la señalada para la primera, no se requerirá quórum. En todo caso, se requiere la asistencia del Presidente y del Secretario del órgano colegiado o de quienes legalmente les sustituyan.

2.- Renovación de los miembros:

2.1.- La elección de los miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título se realizará conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Ciencias del Trabajo, los Estatutos de la Universidad de Granada y en la normativa electoral aprobada por el Consejo de Gobierno.

2.2.- El mandato de los miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título será de cuatro años.

2.3.- Los miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título cesarán por renuncia, por pérdida de la condición por la que fueron elegidos y por finalización legal de su mandato. Durante el primer cuatrimestre de cada curso se celebrarán elecciones parciales para cubrir las vacantes.

2.4.-. Los miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título tendrán el derecho y el deber de asistir con voz y voto a las sesiones de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título. Asimismo estarán obligados a observar y respetar las normas de orden y disciplina establecidas en el Reglamento de Régimen Interno de la Facultad de Ciencias del Trabajo.

3.- Toma de decisiones:

3.1.- Para adoptar acuerdos, la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título debe estar reunida conforme a lo establecido en este Reglamento. Los acuerdos serán válidos una vez aprobados por la mayoría simple de los asistentes, entendiéndose por tal cuando los votos afirmativos superan los negativos o los de propuestas alternativas, sin contar las abstenciones, los votos en blanco y los nulos, sin perjuicio de las mayorías especiales establecidas en ésta o en otra normativa que resulte de aplicación.

3.2.- No se podrán adoptar acuerdos sobre asuntos que no figuren en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría.

4.- Otros aspectos: (Competencias)

4.1.- Serán competencias de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad del Título, todas aquellas que se definan en el Sistema de Garantía Interna de la Calidad del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y todas aquellas que disponga la Junta de Facultad, como Comisión Delegada de la misma.

9.2 Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado.

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y EL PROFESORADO

1. OBJETIVOS:

- Establecer los mecanismos para la recogida y análisis de la información relativa a la organización, gestión y desarrollo de la enseñanza y la actuación docente del profesorado implicado en la titulación.
- Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

- Alumnado
- Profesorado
- Personal de Administración y Servicios vinculado a la Titulación
- Coordinador/a de titulación (Decano/a de la Facultad)
- Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
- Equipo de dirección de los departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
- Equipo de Dirección de la Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad
- Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado
- Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA/SEGUIMIENTO:

La evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y del profesorado se realizará tomando como referente las siguientes variables e indicadores:

1. **Sobre la elaboración de la Guía docente**
 - Accesibilidad
 - Difusión
 - Revisión/actualización
2. **Sobre la estructura y contenido de la Guía docente:**
 - 2.1. **Objetivos formativos / Competencias:**
 - Claridad
 - Adecuación al perfil de egreso
 - Coherencia con el resto de los elementos de la guía docente
 - 2.2. **ContenidoS**
 - Estructura
 - Selección
 - Coherencia con objetivos y perfil de egreso
 - Actualización
 - 2.3. **Estrategias docentes**
 - Diversidad de métodos docentes (método expositivo, lección magistral, método de indagación, aprendizaje autónomo, aprendizaje cooperativo, ...)
 - 2.4. **Recursos**
 - Diversidad
 - Suficiencia
 - 2.5. **Oferta tutorial**
 - Nivel de concreción de las acciones tutoriales.
 - 2.6. **Sistema de Evaluación**
 - Existencia y claridad de los criterios de evaluación de acuerdo con los objetivos propuestos.
 - Diversidad de sistemas y procedimientos de evaluación
 - 2.7. **Coordinación**
 - Coordinación entre profesores/as de un mismo módulo
 - Coordinación entre profesores/as de diferentes módulos
3. **Sobre el cumplimiento de los planificado**
 - Grado de cumplimiento de los planificado
 - Incidencias surgidas en el desarrollo del programa y respuestas dadas a las mismas
4. **Variables relativas a la actuación docente del profesorado**
 - Actuación docente del profesorado en opinión del alumnado
 - Actuación docente del profesorado de la titulación según informe global emitido en el marco del programa DOCENTIA-GRANADA

INDICADORES	Cursos académicos			
	Valor estimado	2003-04	2004-05	2006-07
Resultados de las encuestas de la opinión de los estudiantes sobre la actuación docente del profesorado	3.5	3,98 (CCTT)	3,77 (CCTT)	General UGR
		3,70 (RRLL)	3,85 (RRLL)	3.77
Informe global sobre la actuación docente (DOCENTIA-GRANADA)	No procede			

(*) Los indicadores se refieren a las titulaciones Diplomado en Relaciones Laborales (RRLL) y Licenciado en Ciencias del Trabajo (CCTT). El indicador del curso 2006-07 se refiere al general de la UGR por no constar

dato específico para las titulaciones anteriores.

4. DESARROLLO:

4.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Fuentes de información: profesorado, coordinador/a de titulación, alumnado Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y fuentes documentales/bases de datos de la UGR (Guías docentes de las distintas materias/asignaturas y web de la titulación)

Sistema para la recogida de información:

El /la coordinador/a de la titulación recopilará anualmente la información sobre los indicadores anteriores usando para ello el "Informe del coordinador/a de la titulación" (P1-01)

El Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad recogerá información sobre la actuación docente del profesorado y remitirá a la CGICT dos informes (globales) uno sobre la opinión aportada por los estudiantes sobre la actuación docente del profesorado de la titulación utilizando el "Cuestionario de opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesorado" (P1-02) y un segundo informe relativo a la evaluación alcanzada por el profesorado implicado en la titulación en el marco del Programa DOCENTIA-GRANADA.

Estos tres informes, serán remitidos a la Comisión de Garantía Interna de la Calidad de la Titulación.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN y TOMA DE DECISIONES

La CGICT, llevará a cabo el análisis de la información recogida y relativa a las variables anteriores y elaborará un informe (IAT-14), dentro del año académico en el que se ha recogido la información, a través del cual documentará todos los indicadores señalados anteriormente, destacará las fortalezas y los puntos débiles de la titulación y realizará propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Facultad las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA LA REVISIÓN, MEJORA Y SEGUIMIENTO DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad, oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora. Estas propuestas deberán llevarse a cabo durante el curso académico siguiente.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter anual que será el respaldo institucional a las acciones anualmente propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo del mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación se realizará una valoración de los avances y mejoras producidas en la calidad de la enseñanza y del profesorado, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta memoria de seguimiento será realizada por CGICT usando para ello el instrumento MST-16 y la remitirá al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas

recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y quedará archivado y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS. (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelestitulosdegradodelaugr)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Informe del Coordinador de Titulación (P1-01)
- Cuestionario de Opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesorado. (Cuestionario del programa DOCENTIA-Andalucía verificado por AGAE y actualmente en proceso de adaptación y mejora en la Universidad de Granada). (P1-02)
- Informe Anual de la Titulación (IAT-14)
- Plan de Mejora de la Titulación (PMT-15)
- Memoria de Seguimiento de la Titulación (MST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento.

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y MEJORA DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa a los Resultados Académicos.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Personal de Administración y Servicios vinculado a la Titulación
2. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
3. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
4. Equipo de Dirección del Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad
5. Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado
6. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA/SEGUIMIENTO*

***Los indicadores en este apartado se refieren a los datos obtenidos sobre la titulación Diplomado en Relaciones Laborales, según datos aportados por el Vicerrectorado de Ordenación Académica de la UGR.**

La evaluación y mejora relativa a los Resultados Académicos se realizará tomando como referente las estimaciones (sobre los tres últimos años académicos y expresados en la "Tabla

de estimaciones" adjunta a este procedimiento) realizadas sobre los siguientes indicadores relativos a la titulación:

1. **Tasa de graduación**
Definición: Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación con su cohorte de entrada.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 30%
2. **Tasa de abandono:**
Definición: Relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el anterior.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 30%
3. **Tasa de eficiencia:**
Definición: Relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado año académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 75%
4. **Tasa de éxito:**
Definición: Relación porcentual entre el número total de créditos superados (excluidos adaptados, convalidados y reconocidos) por el alumnado de un estudio y el número total de créditos presentados a examen.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 72%
5. **Tasa de rendimiento:**
Definición: Relación porcentual entre el número total de créditos superados (excluidos adaptados, convalidados y reconocidos) por el alumnado en un estudio y el número total de créditos matriculados.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 46%
6. **Duración media de los estudios.**
Definición: Duración media (en años) que los estudiantes tardan en superar los créditos correspondientes al plan de estudios (exceptuando el proyecto fin de carrera, si es el caso).
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 5.6 Años (de considerar un valor proporcional para un grado de 4 años sobre la titulación de 3 años actuales, el valor de seguimiento sería de 7.54)
7. **Estudiantes de nuevo ingreso en el Título**
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 350
8. **Nota media de ingreso en el título:**
Definición: Nota media con la que los estudiantes ingresan en el título.
Valor de referencia establecido para el seguimiento: 5.9

INDICADORES	Cursos académicos			
	Valor estimado	2005	2006	2007
Tasa de graduación (1)	30%	19.4 % (n-4)	19.7% (n-3)	19.7% (n-2)
Tasa de abandono	30%	33.5%	30.2%	25.1%
Tasa de eficiencia	75%	63.3%	64.9%	66.7%
Tasa de éxito	72%	72%	71%	72%
Tasa de rendimiento	46%	47%	45%	45%
Duración media de los estudios (2)	5,6 años	5,5 años	5,62 años	5,66 años
Estudiantes de nuevo ingreso en el título	350	400	400	360
Nota media de ingreso (3)	5,9	6	5,7	5,8

(1) Puesto que la tasa utiliza el periodo n+1 para su cálculo, se han tomado los datos de los cursos n-

4, n-3 y n-2 disponibles.

(2) De considerar un valor proporcional para un grado de 4 años sobre la titulación de 3 años actuales, el valor de seguimiento sería de 7.54.

(3) Datos propios

4. DESARROLLO:

4.1. SISTEMA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Fuentes de información: Bases de datos de la Universidad de Granada.

Sistema para la recogida de información:

La CGICT recopilará información sobre los indicadores anteriores a través de la información aportada por el Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado y el de Garantía de la Calidad procedente de las bases de datos de la UGR.

Esta recogida de información se realizará al final de cada curso académico utilizando para ello la "Tabla de estimaciones" (P2-03)

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.

La CGICT llevará a cabo los análisis de los valores de estos indicadores examinando el cumplimiento o no de los valores estimados y elaborará un informe, (IAT-14) dentro del año académico en el que se ha recogido la información, a través del cual documentará los indicadores señalados anteriormente, destacará las fortalezas y los puntos débiles de la titulación y realizará propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de departamento) y al Equipo de Dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Centro las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora. Estas propuestas deberán llevarse a cabo durante el curso académico siguiente.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter anual que será el respaldo institucional a las acciones anualmente propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo del mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación se realizará una valoración de los avances y mejoras producidas en los diferentes aspectos evaluados sobre el rendimiento académico, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta memoria de seguimiento será realizada por CGICT usando para ello el instrumento MST-16 y la remitirá al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS: (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelostitulosdegradodelaugr)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Tabla de seguimiento de indicadores (P2-03)

Informe Anual de la Titulación (IAT-14)

Plan de Mejora de la Titulación (PMT-15)

Memoria de Seguimiento de la Titulación (MST-16)

Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

9.3 Procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad.

PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN Y MEJORA DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos para la recogida y análisis de la información relativa a la gestión y desarrollo de las prácticas externas integradas en la titulación.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Alumnado
2. Tutores de prácticas: docentes de la UGR y de la empresa o entidad de prácticas
3. Personal de Administración y Servicios vinculado a la Titulación
4. Responsable de las prácticas externas de la titulación/centro
5. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
6. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
7. Equipo de Dirección de la Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad
8. Vicerrectorado de Estudiantes
9. Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado
10. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA:

La evaluación de la calidad de las prácticas externas de la titulación se realizará tomando como referente las siguientes variables e indicadores:

1. Sobre la idoneidad de las entidades de prácticas:

- Grado de adecuación del perfil de la entidad de prácticas a la titulación.
- Grado de especificidad y claridad de los criterios para la selección de las entidades de prácticas.
- Variedad, tipología y número de entidades de prácticas colaboradoras para la realización de las prácticas externas de la titulación.

2. Sobre la adecuación de los convenios de colaboración

- Grado de especificidad de los términos de los convenios establecidos: criterios para la renovación, revisión o cese de los convenios y estrategias establecidas para su seguimiento y revisión académica y administrativa.

3. Sobre la suficiencia de la coordinación académica y administrativa de las prácticas externas

- Claridad, objetividad y transparencia de los criterios establecidos para la adjudicación de los estudiantes a las entidades de prácticas
- Nivel de comunicación y coordinación académica con las entidades de prácticas

4. Sobre la pertinencia, suficiencia y eficacia del programa de formación

- Grado de relación entre las competencias de formación y las atribuciones profesionales.
- Nivel de concreción del programa de prácticas en relación a:
 - o los objetivos/competencias de formación
 - o actividades a realizar
 - o la asignación de tutores/as
 - o temporalización
 - o establecimiento de unas estrategias para el seguimiento de las prácticas y de las incidencias surgidas (indicar número de incidencias y su tipología).

5. Sobre la satisfacción de los colectivos implicados:

- Grado de satisfacción de los estudiantes con:
 - o El asesoramiento y orientación recibidas previo a la selección de la entidad de prácticas.
 - o El asesoramiento y orientación recibida durante el desarrollo de las prácticas.
 - o Con el cumplimiento del programa
 - o Con la entidad de prácticas
 - o Con la gestión académica y administrativa de la prácticas
- Grado de satisfacción de los tutores/as externos de las empresas y entidades de prácticas
- Grado de satisfacción de los/las tutores/as internos de la UGR

6. Sobre la difusión pública del programa de prácticas externas

- Estrategias para la publicación y difusión del programa de prácticas externas

4. DESARROLLO:

4.1. SISTEMA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

Fuentes de información: responsable de las prácticas externas, tutores/as internos, tutores/as externos, alumnado y fuentes documentales/bases de datos (convenios establecidos, programa de prácticas de la Facultad de Ciencias del Trabajo y titulación, reglamento de la Facultad de Ciencias del Trabajo, protocolos de coordinación, actas de reuniones y web de la titulación)

Sistema para la recogida de información:

El/la responsable de las prácticas externas de la titulación/centro, recopilará información sobre

los indicadores anteriores a través de las fuentes señaladas y de los instrumentos aportados por el vicerrectorado para la Garantía de la Calidad (P3-04; P3-05; P3-06) o de los propuestos por el centro. Esta recogida de información se realizará anualmente, una vez terminadas las prácticas y dentro del año académico en el que se han desarrollado.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES

El/la responsable de las prácticas externas de la titulación/centro llevará a cabo el análisis de la información y elaborará un informe (P3-07) dentro del año académico en el que se ha recogido la información, La CGICT junto con el/la responsable de las prácticas externas de la titulación cumplimentarán el apartado del Informe Anual de Titulación (IAT-14) relativo a este procedimiento, a través del cual se documentarán los indicadores señalados anteriormente, se destacarán las fortalezas y los puntos débiles de las prácticas externas asociadas a la titulación y se realizarán propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Centro las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora. Estas propuestas deberán llevarse a cabo durante el curso académico siguiente.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter anual que será el respaldo institucional a las acciones anualmente propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo del mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación la CGICT, junto con el responsable de las prácticas externas de la titulación, realizarán una valoración de los avances y mejoras producidas en el desarrollo de las mismas, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. La CGICT integrará esta valoración en la Memoria de Seguimiento de la Titulación (MST-16). Esta memoria será remitida al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al equipo de dirección de la Facultad y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelestitulosdegradodelaugr)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Cuestionario de Evaluación del Alumnado (P3-04)

- Cuestionario de evaluación del Tutor/a interno/a (P3-05)
- Cuestionario de evaluación del Tutor/a externos/a (P3-06)
- Informe del responsable de las prácticas de la Facultad de Ciencias del Trabajo o Titulación (P3-07)
- Informe anual de la Titulación (IAT-14)
- Plan de Mejora de la Titulación (PMT-15)
- Memoria de Seguimiento de la Titulación (MST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y MEJORA DE LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa a la gestión y desarrollo de los programas de movilidad relacionados con la titulación.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Alumnado participante en programas de movilidad.
2. Coordinadores/as académicos internos y externos
3. Personal de Administración y Servicios vinculado a los programas de movilidad.
4. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
5. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
6. Equipo de Dirección de la Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad
7. Vicerrectorado de Relaciones Internacionales/Oficina de Relaciones Internacionales
8. Vicerrectorado de Estudiantes
9. Responsable de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo.
10. Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado
11. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA:

La evaluación de la calidad de los programas de movilidad asociados a la titulación se realizará tomando como referente las siguientes variables e indicadores:

1. Sobre la idoneidad de los centros/universidades socias

- Especificidad y claridad de los criterios para la selección de las universidades socias.
- Tipología y número de centros/universidades socias.

2. Sobre la adecuación de los convenios de colaboración

- Grado de especificidad de los términos de los convenios establecidos: criterios para la renovación, revisión o cese de los convenios y estrategias establecidas para su seguimiento y revisión académica y administrativa.

3. Sobre la suficiencia de la coordinación académica y administrativa de los programas de movilidad

- Definición de los criterios para la adjudicación de ayudas de

movilidad a los estudiantes por parte del Vicerrectorado de relaciones Internacionales.

- Identificación de los requisitos para participar en la oferta de movilidad de la universidad/centro.
- Nivel de comunicación y coordinación entre los socios
- Establecimiento de una estrategia para el seguimiento de la movilidad y de las incidencias surgidas.

4. Sobre la satisfacción de los colectivos implicados:

- Grado de satisfacción de los estudiantes con:
 - o El asesoramiento e información recibida en la UGR previamente a la movilidad.
 - o El asesoramiento e información recibida por parte de la Universidad de acogida.
 - o La gestión académica y administrativa del programa de movilidad disfrutado.
 - o Los resultados alcanzados
 - o Con los servicios, enseñanzas, profesorado, Facultad/Universidad de acogida.
 - o Las estrategias identificadas para el seguimiento de las incidencias surgidas, quejas y reclamaciones emitidas.

Grado de satisfacción de los tutores/as académicos de la UGR

5. Sobre la difusión pública de los programas de movilidad

- Definición y establecimiento de unas estrategias de difusión y publicación de los programas de movilidad asociados a la titulación.

6. Indicadores complementarios: Índices de aprovechamiento¹:

- *Tasa de participación*: número de alumnos/as de la titulación que participan en programas de movilidad // número de alumnos/as matriculados en la titulación que cumplen los requisitos para participar en un programa de movilidad.
- *Tasa de rendimiento*: número de alumnos/as que terminan un programa // número de alumnos/as que participan en programas de movilidad

7. Tasa de aprovechamiento: número de plazas ocupadas // número de plazas ofertadas para el desarrollo de programas de movilidad asociados a la titulación.

4. DESARROLLO:

4.1. SISTEMA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Fuentes de información: responsable de la Oficina de Relaciones Internacionales de la UGR, responsable de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo, tutores/as académicos, alumnado y fuentes documentales/bases de datos (convenios establecidos, reglamento de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo /UGR, protocolos de coordinación, actas de reuniones y web de la titulación/centro/Oficina RRII)

Sistema para la recogida de información:

El/la responsable de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo o la Comisión responsable recopilará información sobre los indicadores. Esta recogida de información se realizará bianualmente.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES.

El/la responsable de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo

¹ Estos índices hacen referencia al carácter bidireccional de los programas de movilidad, es decir se refiere tanto a los programas que permiten a los estudiantes de la UGR a ir a otra universidad como a los que permiten a estudiantes de otras universidades acceder a la UGR.

o Comisión designada por la Junta de Facultad, llevará a cabo el análisis de la información recogida y elaborará un informe (P4-08). La CGICT junto con el/la responsable de la movilidad en el centro/titulación cumplimentarán el apartado del Informe Anual de Titulación (IAT-14) relativo a este procedimiento, a través del cual se documentarán los indicadores señalados anteriormente, se destacarán las fortalezas y los puntos débiles de los programas de movilidad y se realizarán propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Centro las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad, oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter bianual que será el respaldo institucional a las acciones propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación, el responsable de la movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo y la CGICT realizarán una valoración de los avances y mejoras producidas en el desarrollo de los programas de movilidad asociados a la titulación, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta información será integrada en la Memoria de Seguimiento de la Titulación (MST-16). Esta memoria será remitida al equipo de dirección del Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelostitulosdegradodelaugr)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Informe del Responsable o Comisión responsable de los programas de movilidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo. (P4-08)
- Informe Anual de Titulación (IAT-14)
- Plan de Mejora de la Titulación (PMJ-15)
- Informe de seguimiento de la Titulación (IST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

9.4 Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida.

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa a la inserción laboral de los egresados de la titulación y su satisfacción con la formación recibida en la titulación.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Egresados
2. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
3. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
4. Equipo de Dirección de la Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad.
5. Vicerrectorado de Estudiantes
6. Comisionado para la Fundación General de la Universidad de Granada
7. Vicerrectorado Estudiantes de Grado y Posgrado
8. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA:

La evaluación de la inserción laboral de los egresados y su satisfacción con la formación recibida se realizará tomando como referencia las siguientes variables:

1. Trayectoria académica
2. Trayectoria laboral
3. Situación laboral actual
4. Contexto profesional
5. Competencias profesionales
6. Desempeño profesional
7. Satisfacción con la formación recibida en relación con las competencias exigidas por la práctica profesional.

Y los siguientes indicadores:

- Grado de inserción laboral de los graduados (porcentaje de egresados profesionalmente insertos dos años después de obtener el título)
- Tiempo medio para la inserción.
- Grado de satisfacción con la formación recibida

INDICADORES(*)	Cursos académicos	
	Valor estimado	Valores de referencia según los estudios de egresados de la UGR ¹
Grado de inserción laboral de los graduados	0,75	0,74 RRLL y 0,76 CCTT
Tiempo medio para la inserción	6	5,9 MESES
Grado de Satisfacción con la formación recibida	3	3,1 (MEDIA VALORACIÓN 1 A 5)

(*) Datos obtenidos de Luque, T. otros (2008). Estudios de egresados de la UGR. Años 2004-05. (<http://marketing.ugr.es/encuesta/>)

4. DESARROLLO

4.1. SISTEMA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

Fuentes de información: responsable del Observatorio de Empleo del Vicerrectorado de Estudiantes de la UGR, responsable del Comisionado para la Fundación General de la UGR, Vicedecano/a de estudiantes de la Facultad de Ciencias del Trabajo, los egresados, los estudios de empleabilidad y satisfacción y fuentes documentales/bases de datos (estudios de egresados de la UGR)

Sistema para la recogida de información:

Cada dos años, y a partir de que la primera promoción de estudiantes finalice, la CGICT recabará del Observatorio de Empleo del Vicerrectorado de Estudiantes, del Comisionado para la Fundación General o del Vicedecano/a de Estudiantes Facultad de Ciencias del Trabajo, los resultados de los estudios de empleabilidad e inserción profesional de esa cohorte de egresados con el propósito de recabar información sobre las variables anteriormente señaladas.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES.

La CGICT, llevará a cabo el análisis de la información recogida y elaborará un informe (IAT-14) dentro del año académico en el que se ha recogido la información, a través del cual documentará los indicadores señalados anteriormente, destacará las fortalezas y los puntos débiles de los aspectos analizados y realizará propuestas de mejora de la titulación.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de Departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Facultad las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

Estos estudios de empleabilidad e inserción profesional de la titulación se publicarán en la web de la titulación.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter bianual que será el respaldo institucional a las acciones propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo del mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años a partir de que la primera promoción de estudiantes finalice, se realizará una valoración de los avances y mejoras producidas en la inserción laboral de los graduados y su satisfacción con la formación recibida, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta memoria de seguimiento será realizada por CGICT usando para ello el instrumento MST-16 y la remitirá al Equipo de Dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del

siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al Equipo de Dirección de la Facultad y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelostitulosdegradodelaugr)
Instrumento para la recogida de información y documentos generados:

- Informe Anual de la titulación (IAT-14)
- Plan de mejora de la Titulación (PMT-15)
- Informe de Seguimiento de la Titulación (IST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

9.5 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a la sugerencias y reclamaciones. Criterios específicos en el caso de extinción del título

PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa al grado de satisfacción de los distintos colectivos implicados en el Plan de Estudios.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADOS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Alumnado
2. Profesorado
3. Personal de Administración y Servicios vinculado a la Titulación
4. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
5. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
6. Equipo de dirección de la Facultad donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad.
7. Vicerrectorado de Enseñanzas de Grado y Posgrado
8. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA:

La evaluación y mejora de la satisfacción de los distintos colectivos implicados en la titulación se realizará tomando como referente las siguientes variables e indicadores:

1. Sobre la satisfacción del profesorado:

Grado de satisfacción con: _

- La planificación y desarrollo de la enseñanza en la titulación
- Los resultados obtenidos
- La gestión académica de la titulación
- La gestión administrativa de la titulación
- El seguimiento y control de la calidad de la titulación
- Grado de cumplimiento de expectativas sobre la titulación
- Mecanismos para la difusión de la titulación

2. Sobre la satisfacción del alumnado

Grado de satisfacción con:

- La información recibida, su disponibilidad y accesibilidad.
- El asesoramiento y orientación académica/profesional /de investigación recibidos durante el desarrollo de la carrera.
- La planificación y desarrollo de las enseñanzas de la titulación (recursos, cumplimiento del programa,...)
- Los resultados alcanzados
- Las prácticas externas
- Programas de movilidad
- La atención a las reclamaciones y sugerencias
- La gestión académica de la titulación
- La gestión administrativa de la titulación
- Grado de cumplimiento de expectativas sobre la titulación
- Mecanismos para la difusión de la titulación

3. Sobre la satisfacción del Personal de Administración y Servicios y gestores de la titulación

Grado de satisfacción con:

- La información y el asesoramiento recibidos sobre la titulación
- Los sistemas informáticos-administrativos para la gestión de la información
- La planificación y desarrollo de las enseñanzas
- Los resultados
- La gestión académica de la titulación
- La gestión administrativa de la titulación
- El seguimiento y la gestión de la calidad de la titulación
- La comunicación y relaciones con los distintos colectivos implicados en la titulación
- La atención a las reclamaciones y sugerencias de los estudiantes
- Mecanismos para la difusión de la titulación

4. DESARROLLO

4.1. SISTEMA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

Fuentes de información: profesorado, alumnado, personal de administración y servicios, y gestores/as de la titulación,

Sistema para la recogida de información:

La Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT) recopilará información sobre los indicadores anteriores a través de los instrumentos P6-9; P6-10 y P6-11. Esta recogida de información se realizará tras finalizar el segundo año y el último de la titulación, en el caso del PDI y del PAS; y en el caso de los estudiantes al final del último curso académico.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES.

La información recogida será remitida al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

quien se encargará de su procesamiento y análisis descriptivos de forma desagregada y agregada (en función de las variables e indicadores señalados) para conocer la satisfacción global sobre la titulación; estos análisis serán remitidos a la CGICT que elaborará un informe (IAT-14), dentro del año académico en el que se ha recogido la información, a través del cual documentará los indicadores señalados anteriormente, destacará las fortalezas y los puntos débiles de la titulación y realizará propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de Departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Facultad las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad, oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad, éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter anual que será el respaldo institucional a las acciones anualmente propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación se realizará una valoración de los avances y mejoras producidas en la satisfacción de los colectivos implicados, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta memoria de seguimiento será realizada por CGICT usando para ello el instrumento MST-16 y la remitirá al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al Equipo de Dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgcdelostitulosdegradodelaugr)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Cuestionario de Satisfacción con la Titulación del Alumnado (P8-09)
- Cuestionario de Satisfacción con la Titulación del Profesorado (P8-10)
- Cuestionario de Satisfacción con la Titulación del PAS (P8-11)
- Informe Anual de la CGICT (IAT-14)
- Plan de Mejora de la Titulación (PMT-15)
- Informe de Seguimiento de la Titulación (IST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA GESTIÓN

DE LAS SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES RELACIONAS CON EL TÍTULO

1. OBJETIVOS:

1. Establecer los mecanismos a través de los cuales se recogerá y analizará información relativa al proceso de gestión, atención y revisión de las sugerencias y reclamaciones surgidas en el contexto de la titulación.
2. Definir el modo en que se utilizará la información recogida para el seguimiento, la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios.

ALCANCE:

Se trata de un procedimiento común a todos los Títulos Oficiales de Grado de la UGR

2. ÓRGANOS Y UNIDADES IMPLICADAS EN EL DESARROLLO DE ESTE PROCEDIMIENTO:

1. Alumnado
2. Profesorado
3. Personal de Administración y Servicios vinculado a la Titulación
4. Responsable de gestionar las sugerencias y reclamaciones en el centro/titulación
5. Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Titulación (CGICT)
6. Equipo de Dirección de los Departamentos con docencia en la titulación: Director/a, Secretario/a y Consejo de Departamento.
7. Equipo de Dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo donde se imparte la titulación: Decano/a, Vicedecanos/as y Junta de Facultad.
8. Vicerrectorado de Estudios Grado y Posgrado
9. Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad

3. VARIABLES E INDICADORES DE REFERENCIA/SEGUIMIENTO:

La evaluación y mejora de la gestión y atención a las sugerencias y reclamaciones se realizará sobre las siguientes variables

1. *Actuación docente del profesorado*
2. *Desarrollo del Plan de Estudios*
3. *Evaluación y resultado del aprendizaje*
4. *Gestión académica de la titulación*
5. *Gestión administrativa de la titulación*
6. *Sistemas de orientación y acogida a los estudiantes*
7. *Prácticas Externas*
8. *Programas de movilidad*
9. *Accesibilidad y disponibilidad de información*

Y tomando como indicadores de referencia y seguimiento los siguientes:

- Existencia, disponibilidad y accesibilidad de las hojas de sugerencias o reclamaciones.
- Transparencia y claridad del proceso seguido en la Facultad para la tramitación de las sugerencias y reclamaciones.
- Tipología y número de incidencias, reclamaciones realizadas
- Número de sugerencias realizadas
- Tiempo medio transcurrido entre la recepción de las reclamaciones/sugerencias y la respuesta a las mismas.

4. DESARROLLO:

4.1. SISTEMA PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

Fuentes de información: profesorado, alumnado, personal de administración y servicios, el responsable de la Facultad/titulación de canalizar las reclamaciones y sugerencias y fuentes documentales (hojas de sugerencias y reclamaciones, informes de respuesta, ...)

Sistema para la recogida de información:

El responsable de gestionar las reclamaciones y sugerencias de la Facultad/titulación recopilará semestralmente información sobre los indicadores anteriores analizando las reclamaciones y sugerencias llegadas al centro y relativas a la titulación a través del "Impreso de sugerencias y reclamaciones" (P7-12). Si no hubiera un responsable en la Facultad, la CGICT deberá nombrar a uno quien se encargará de establecer y asegurar el funcionamiento de un mecanismo para la gestión y atención de las sugerencias y reclamaciones asociadas al título. Esta información quedará reflejada en un informe (P7-13) que será cumplimentado por este responsable.

4.2. SISTEMA PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES.

La CGICT, llevará a cabo el análisis de la información recogida y elaborará un informe (IAT-14), dentro del año académico en el que se ha recogido la información, a través del cual documentará los indicadores señalados anteriormente, destacará las fortalezas y los puntos débiles de la titulación y realizará propuestas de mejora de la misma.

Este informe se remitirá al equipo de dirección de los departamentos implicados en la titulación (quienes informarán al Consejo de Departamento) y al equipo de dirección de la Facultad, que presentará en Junta de Facultad las propuestas de mejora de la titulación relativas a estos indicadores para que este órgano tome las decisiones necesarias.

4.3. SISTEMA PARA EL SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y MEJORA DE LA TITULACIÓN

Para la puesta en marcha y seguimiento de las propuestas de mejora, la Junta de Facultad, oída la CGICT, asignará un responsable dentro de la misma, definirá los indicadores de seguimiento de las acciones propuestas y establecerá la temporalización para el cumplimiento de las propuestas de mejora.

Una vez aprobadas las propuestas de mejora por la Junta de Facultad éstas serán remitidas, por el decano/a de la Facultad, al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad que, tras la valoración de las mismas, firmará con la CGICT un Plan de Mejora (PMT-15) con carácter anual que será el respaldo institucional a las acciones anualmente propuestas. Dicho Plan de Mejora será remitido a los órganos universitarios implicados en el desarrollo mismo y publicado, por el Decano/a de la Facultad en la página web de la titulación.

Transcurridos dos años de la implantación de la titulación se realizará una valoración de los avances y mejoras producidas en la atención y gestión a las sugerencias y reclamaciones asociadas a la titulación, resaltando el grado de mejora en la tendencia de los indicadores integrantes de este procedimiento, y tomando como referente los indicadores de seguimiento del Plan de Mejora. Esta memoria de seguimiento será realizada por CGICT usando para ello el instrumento MST-16 y la remitirá al equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo que informará a la Junta de Facultad.

Igualmente, esta memoria será enviada al Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad, para su revisión por una Comisión de Evaluación que emitirá un informe sobre el estado del SGIC de la Titulación, de los indicadores de calidad de la misma y, en su caso, realizará nuevas recomendaciones de mejora que serán integradas en el Plan de Mejora del siguiente año.

Este informe se remitirá a la CGICT que lo hará llegar al Equipo de Dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo y a la Junta de Facultad y lo publicará en la web de la titulación. Este informe quedará archivado en el Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad y a disposición de los órganos universitarios implicados en la garantía de la calidad de este Título de Grado.

4.4. HERRAMIENTAS (Disponibles en la web del Vicerrectorado para la Garantía de la Calidad: http://calidad.ugr.es/pages/secretariados/ev_calidad/docs/herramientasdelsgicdelostitulosdegradodelaugar)

Instrumentos para la recogida de información y documentos generados:

- Impreso de sugerencias y reclamaciones (P7-12)
- Informe del responsable de la Facultad de Ciencias del Trabajo/titulación de la gestión de las sugerencias y reclamaciones (P7-13)
- Informe Anual de Titulación (IAT-14)
- Plan de Mejora de la Titulación (PMT-15)
- Informe de Seguimiento de la Titulación (IST-16)
- Otros: de ser necesarios, se determinarán en su momento

CRITERIOS PARA LA SUSPENSIÓN DEL TÍTULO DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS Y PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DEL ALUMNADO QUE CURSE EL TÍTULO SUSPENDIDO

Los criterios para la suspensión temporal o definitiva de este Título de grado de la UGR hacen referencia a:

1. **La demanda de acceso.** El número total de matriculados y la demanda de acceso a la titulación serán indicadores de la pertinencia de la titulación. El descenso de matriculados durante un determinado periodo de tiempo consecutivo será motivo para considerar la suspensión temporal o definitiva de la titulación o la necesidad de redefinirla en el marco de otras enseñanzas afines que se imparten en la universidad
2. **El rendimiento académico.** La disminución las Tasas de Éxito, Graduación, Eficiencia y otros indicadores de seguimiento del rendimiento académico y el aumento de la Tasa de Abandono de la titulación serán motivo para considerar interrumpir temporal o definitivamente la titulación o para introducir reformas en la titulación, tras un estudio de las razones que han provocado la disminución de las Tasa de Éxito y el aumento de las Tasas de Abandono.
3. **La calidad.** La titulación debe cumplir los niveles de calidad que la UGR ha establecido en cuanto a profesorado, el personal de apoyo, los recursos y los servicios.
4. **Los resultados del proceso de acreditación.** No superar el proceso de acreditación a los seis años de su implantación será motivo para considerar la suspensión definitiva de la titulación o su redefinición.

La Facultad de Ciencias del Trabajo arbitrará los mecanismos a través de los cuales salvaguardará los derechos y compromisos adquiridos con el alumnado que está cursando la titulación suspendida.

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 Cronograma de implantación de la titulación

La implantación por la Universidad de Granada del plan de estudio conducente a la obtención del título oficial de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se realizará de manera progresiva, de acuerdo con los plazos temporales previstos en el correspondiente plan de estudios.

No parece previsible un trasvase masivo de estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales al Grado. Pero lo que sí parece claramente predecible es que los Diplomados en Relaciones Laborales y los Graduados Sociales opten en un número considerable a la obtención del título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El nuevo plan de estudios se implantará a partir del año académico 2009/2010, escalonadamente y conforme al siguiente calendario:

Cronograma de implantación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Año académico	Curso
2009-2010	1º
2010-2011	2º
2011-2012	3º
2012-2013	4º

En el curso académico 2009-2010 no se ofertarán plazas de nuevo ingreso en primer curso para la titulación de Diplomado en Relaciones Laborales.

El plan actual se irá extinguiendo sucesivamente, garantizando la docencia a los alumnos que no se adapten al nuevo plan de acuerdo con la siguiente tabla:

Cronograma de extinción en la docencia Diplomatura de Relaciones Laborales	
Curso	Último año de docencia Diplomatura de Relaciones Laborales
1º	2008-2009
2º	2009-2010
3º	2010-2011

Por lo tanto el cronograma de implantación sería el siguiente

Curso	Diplomatura	Grado	Total cursos simultáneos
2009-2010	2º y 3º	1º	3
2010-2011	3º	1º y 2º	3
2011-2012		1º 2º y 3º	3
2012-2013		1º 2º 3º y 4º	4

La propuesta pretende una incorporación, lo menos traumática posible, de los alumnos al nuevo sistema dejando, por tanto, un margen al profesorado para la preparación de materiales y guías docentes de las nuevas asignaturas, al tiempo que se debe garantizar también la docencia del plan actual. La falta de experiencia de nuestro profesorado en el diseño y tutorización de trabajos de Fin de Grado, hace recomendable un margen de tiempo antes de que tenga que ofertarlos en el 4º curso. Además de esta adaptación progresiva del profesorado es necesario también dar un margen suficiente para adaptar todo el dispositivo organizativo del centro.

10.2 Procedimiento de adaptación de los estudiantes, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudio

El procedimiento de adaptación tiene como objetivo conseguir que la mayor parte de los alumnos de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo puedan efectuar una transición ordenada a la nueva titulación de grado y sin resultar perjudicados por el proceso. La adaptación de los estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Granada se realizará de acuerdo a la siguiente tabla de adaptaciones.

TABLA DE EQUIVALENCIA DE ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES AL PLAN DE ESTUDIOS DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS			
Plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales		Plan de estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Asignatura	Créditos	Materia	ECTS
Dirección y Gestión de Personal	10	Dirección y Gestión de Personal	6
Elementos de Derecho Público y Privado I	6	Elementos de Derecho Privado	6
Elementos de Derecho Público y Privado II	6	Derecho Administrativo Laboral	6
Historia Social y Política Contemporánea	6	Historia de las Relaciones Laborales	6
Estadística	6	Estadística	6
Economía	4,5	Economía	6
Sociología y Técnicas de Investigación Social	5	Sociología y Técnicas de Investigación	6
Derecho del Trabajo	12	Derecho del Trabajo	12
Derecho de la Seguridad Social	10	Derecho de la Seguridad Social	12
Seguridad en el Trabajo	6	Prevención de Riesgos Laborales	6
Organización y Métodos de Trabajo	11	Organización del Trabajo	6 + (6 Optativos)
Introducción al Derecho Procesal	5	Optatividad	6
Prácticas Integradas I	5,5	Prácticas u Optatividad	6
Prácticas Integradas II	6.5	Prácticas u Optatividad	6

Derecho Sindical	10	Derecho Sindical	6
Psicología del Trabajo	9	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	6
El Proceso Laboral	6	Derecho Procesal Laboral	6
Contabilidad General	6	Contabilidad General	6
Acción Social en la Empresa	5	Optatividad	6
OPTATIVAS			
Administración de Empresas	4.5	Administración de Empresas	6
Ampliación de Derecho Público y Privado	6	Derecho de la Empresa	6
Estructura Económica de España	6	Entorno Económico: Economía Mundial y de España	6
Historia del Trabajo	4.5	Historia del Trabajo	6
Estadística Asistida por Ordenador	4.5	Métodos Estadísticos en Ordenador	6
Régimen Fiscal de la Empresa	6	Régimen Jurídico de los Impuestos Empresariales	6
Contabilidad Financiera	4.5	Contabilidad Financiera y de Gestión	6
Procedimientos Tributarios	4.5	La Empresa ante el Derecho Tributario	6
Régimen Jurídico de los Extranjeros en España	6	Régimen Jurídico de los Extranjeros en España	6
Sociología de las Relaciones Laborales	4.5	Créditos Optativos	
Gestión Estratégica de los Recursos Humanos	4.5	Créditos Optativos	
Introducción al Derecho Comunitario	4.5	Créditos Optativos	
Régimen Fiscal de las Actividades Económicas. Imposición Indirecta y Local	4.5	Créditos Optativos	
Organización y Financiación de la Seguridad Social	4.5	Créditos Optativos	
Derecho Público de Andalucía	4.5	Créditos Optativos	
El Proceso Administrativo	4.5	Créditos Optativos	

TABLA DE EQUIVALENCIA DE ASIGNATURAS DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LICENCIADO EN CIENCIAS DEL TRABAJO AL PLAN DE ESTUDIOS DE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS			
Plan de estudios de Licenciado en Ciencias del Trabajo		Plan de estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Asignatura	Créditos	Asignatura	ECTS
Dirección Estratégica de la Empresa	9	Dirección Estratégica de la Empresa	6
Economía del Trabajo	9	Economía del Trabajo	6
Políticas Públicas Sociolaborales	7.5	Políticas Públicas Sociolaborales	6
Teoría de las Relaciones Laborales	6	Teoría de las Relaciones Laborales	6
Sistemas de Relaciones Laborales	6	Sistemas de Relaciones Laborales	6
Estadística para las Ciencias del Trabajo	6	Estadística	6
Comportamiento Humano en las Organizaciones	6	Desarrollo de Personas y Grupos en las Organizaciones	6
Auditoría Sociolaboral	4.5	Auditoría de Recursos Humanos	6
Teoría de la Negociación	4.5	Optatividad	6
Marco Normativo de Políticas Sociolaborales	4.5	Políticas de Empleo y de Protección Social	6
Técnicas de Negociación	4.5	Gestión del Conflicto	6
Mercado de Trabajo en España y en la U.E.	4.5	Optatividad	6
Políticas de Gestión de Recursos Humanos	6	Políticas de Gestión de Recursos Humanos	6
Solución Extrajudicial del Conflicto	6	Optatividad	6
OPTATIVAS			
Calidad Total y Recursos Humanos	4.5	Gestión de la Calidad y Recursos Humanos	6
Selección y Formación de Personal	4.5	Selección y Formación de Personal	6
Derecho Penal del Trabajo	4.5	Derecho Penal del Trabajo	6
Gestión de Políticas Retributivas	4.5	Gestión de los Sistemas de Retribución	6
Políticas de inmigración y mercado de trabajo	4.5	Créditos Optativos	
Demografía y desarrollo socioeconómico	4.5	Créditos Optativos	
Derecho del empleo	4.5	Créditos Optativos	

Derecho social comunitario	4.5	Créditos Optativos	
Gestión por competencias	4.5	Créditos Optativos	
Dirección de equipos de trabajo	4.5	Créditos Optativos	
Modelos cuantitativos del mercado laboral	4.5	Créditos Optativos	
La seguridad social complementaria	4.5	Créditos Optativos	
Sistemas de información para la gestión de los recursos humanos	4.5	Créditos Optativos	
Las relaciones de trabajo y la seguridad social en el sector público	4.5	Créditos Optativos	
Análisis económico de las relaciones colectivas	4.5	Créditos Optativos	

Los alumnos que posean la titulación de Diplomado en Relaciones Laborales o Graduado Social y quieran obtener el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se atenderán al procedimiento que, a tal efecto, establezca la Universidad de Granada.

Los alumnos que posean la titulación de Licenciado en Ciencias del Trabajo y quieran obtener el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tendrán que realizar:

- Trabajo Fin de Grado (6 créditos ECTS).

En el caso de aquellos alumnos que hayan cursado la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, procedentes de titulaciones distintas a la de Diplomado en Relaciones Laborales (Diplomado en Trabajo Social, Diplomado en Gestión y Administración Pública, Diplomado en Ciencias Empresariales, Diplomado en Turismo, Diplomado en Educación Social, Primer ciclo de Licdo. en Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresa, Psicología, Sociología y Ciencias Políticas y de la Administración y Humanidades), se procederá de manera individualizada, de acuerdo con el procedimiento que, a tal efecto, establezca la Universidad de Granada.

En cuanto al cómputo de convocatorias en las materias adaptadas, equivalencia de calificaciones, reflejo en el Suplemento Europeo al Título y cualquier otro aspecto de gestión académica que sea de aplicación, se estará a lo que establezca con carácter general la Universidad de Granada.

En lo que se refiere a los mecanismos que permitan a los estudiantes la superación de las enseñanzas una vez extinguidas, como se indica en el cronograma, la extinción se realizará progresivamente, de tal forma que aquellos estudiantes que inicien el 1º curso de la diplomatura en Relaciones Laborales en el último curso en el que se ofrezcan plazas de nuevo ingreso en la misma, tendrán derecho a docencia de todos los cursos de la diplomatura en Relaciones Laborales, siempre que progresen en la misma de acuerdo con lo establecido en el plan de estudios. Una vez extinguida la docencia, se mantendrá el derecho a tutorías y examen, de acuerdo con las normas que con carácter general dicte la Universidad de Granada, hasta el 30 de septiembre de 2013, fecha de su definitiva extinción establecida en la Disposición Transitoria 2ª del RD 1393/2007.

10.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto

Por la implantación del presente título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se extinguen las enseñanzas actuales correspondientes a los siguientes Planes de Estudios:

- *Diplomado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, aprobado por Resolución de 15 de septiembre de 1999, de la Universidad de Granada, por la que se hace público el Plan de Estudios de Diplomado en Relaciones Laborales, que se impartirá en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales y Relaciones Laborales de Melilla, dependiente de esta Universidad (BOE, núm. 243, 11 de octubre de 1999).

- *Diplomado en Relaciones Laborales*, aprobado por Resolución de 12 de junio de 2000, de la Universidad de Granada, por la que se ordena la publicación de la adecuación del plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales, que se imparte en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (BOE, núm. 171, 18 de julio de 2000).

- *Licenciado en Ciencias de Trabajo*, aprobado por Resolución de 1 de agosto de 2002, de la Universidad de Granada, por la que se hace público el plan de estudios de Licenciado en Ciencias del Trabajo, de acuerdo con el Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre, que se impartirá en la Facultad de Ciencias del Trabajo de esta Universidad (BOE, núm. 206, 28 de agosto de 2002).